RADIO FRANCE

Projet de réorganisation de Radio France

Note d'Information du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement

Articles L.2312-39 et L.2312-40 du Code du travail

(Livre II)

15 novembre 2019

I- PRESENTATION DE RADIO FRANCE ET DE SES ACTIVITES

A- PRESENTATION DE RADIO FRANCE

B- PRESENTATION DES ACTIVITES DE RADIO France

II- LES CONTRAINTES QUI PESENT SUR L'ENTREPRISE

A- QUESTIONNEMENT SUR LA PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DES MEDIAS DANS LA SOCIETE

B- DE NOUVEAUX USAGES ET DE NOUVEAUX CONCURRENTS

C- DES RESSOURCES PUBLIQUES EN BAISSE

III- LA SITUATION FINANCIERE

A- LES RESSOURCES DE RADIO FRANCE

B- DES COUTS D'EXPLOITATION ELEVES

IV- PROJETS D'EVOLUTION ET REORGANISATION

A- LES CHAÎNES
a. France Inter
b. franceinfo
c. France Culture
d. France Musique
e. Fip
f. Mouv'

B- DIRECTION DE LA MUSIQUE ET DE LA CREATION

C- FONCTIONS TRANVERSES
a. Direction des antennes et de la stratégie éditoriale (DASE)
b. Direction de la Production et des Antennes (DPA)
c. Direction des personnels de production (DPP)
d. Documentation
e. Directions de l'offre et de la technique numériques
f. Filière RH et Gestion
g. Direction technique et des systèmes d'information (DTSI)
h. Direction de l'établissement (DE)
i. Présidence et structures centrales

AVERTISSEMENT

Ce document est remis aux membres du Comité Social et Economique Central et aux Comité Sociaux et Economiques d'établissement de Radio France au titre de la procédure d'information et de consultation prévue par les articles L.2312-39 et L. 2312-40 du Code du travail.

Il est précisé en tout état de cause que ce document est à usage strictement interne à la Société.

Il est rappelé aux membres des CSE que, conformément à l'article L. 2315-3 du Code du travail, les informations grisées portées à leur connaissance dans le cadre du présent document ainsi que toutes les informations présentées comme telles lors des échanges qui auront lieu dans le cadre de la présente procédure sont strictement confidentielles et ne doivent, par conséquent, pas être divulguées à des tiers.

Ce document décrit un projet envisagé. Le présent et le futur de l'indicatif sont parfois utilisés dans ce document uniquement afin d'en faciliter la lecture.

INTRODUCTION

Radio France est une société nationale de radiodiffusion, constituée sous la forme d'une société anonyme à capitaux publics, avec un actionnaire unique, l'Etat.

Radio France, aujourd'hui premier groupe radiophonique de France avec près de 15 millions d'auditeurs quotidiens, accompagne la vie des Français, en concevant et en programmant des émissions de radio à caractère national et local, destinées à être diffusées sur tout ou partie du territoire. Ses sept antennes (France Inter, franceinfo, France Bleu, France Culture, France Musique, Fip, Mouv') affichent chacune leur personnalité propre et une complémentarité qui répond aux attentes de tous les publics.

Radio France est également la première entreprise culturelle de France et une référence en matière d'information grâce à la richesse et à la qualité de ses programmes. Son offre musicale unique et ses quatre formations musicales d'excellence (Orchestre National de France, Orchestre Philharmonique de Radio France, Chœur de Radio France, Maîtrise de Radio France) sont reconnues sur la scène internationale.

L'environnement dans lequel Radio France évolue a profondément changé ces dernières années. Trois défis majeurs se présentent aujourd'hui :

- Faire valoir le rôle de média de service public dans la société d'aujourd'hui en répondant aux attentes des Français, particulièrement attentifs à la valeur ajoutée qu'apportent les entreprises publiques. C'est ce rôle qui légitime le financement de Radio France par le contribuable ;
- Faire face à une nouvelle concurrence dans un monde médiatique en intense recomposition ;
- Faire évoluer les organisations, dans un contexte où les ressources allouées par l'Etat sont à la baisse chaque année jusqu'en 2022, Radio France étant mise à contribution, comme tout le secteur public, pour participer à l'effort de redressement des finances publiques.

Dans ce contexte, la confiance que témoignent chaque jour les millions d'auditeurs, internautes et spectateurs de Radio France oblige l'entreprise. Elle la conduit à porter au plus haut ses missions de service public et, pour cela, à défendre une exemplarité, à accélérer sa transformation interne pour répondre aux attentes et aux usages en plein bouleversement et, ainsi, se donner les moyens de jouer pleinement son rôle dans une démocratie du XXIème siècle.

Le présent projet doit permettre d'assurer la pérennité financière de l'entreprise, de favoriser l'adaptation des chaînes aux usages du public, de clarifier les rôles et responsabilités et de générer des synergies.

D'un point de vue social, il pourrait se traduire par une réduction de 299 emplois permanents, dont 236 ouverts au départ volontaire. Il est par ailleurs prévu de créer 76 postes.

Le « Programme d'accompagnement des départs volontaires » remis par ailleurs vise à atteindre cet objectif par la voie d'un volontariat au départ, exclusif de départs contraints.

I- PRESENTATION DE RADIO FRANCE ET DE SES ACTIVITES

A- Présentation de Radio France

a. Historique

Radio France est créée en 1975 suite à l'éclatement de l'Office de radiodiffusion Télévision Française (ORTF). Elle conserve les programmes radiophoniques de l'ORTF (France Inter, France Culture, France Musique, et Fip) et crée Radio France Internationale (RFI) qui deviendra indépendante en 1987.

Elle reprend les missions de l'ORTF en ce qui concerne l'activité des formations musicales et dispose ainsi de :

- L'Orchestre National de France fondé en 1934 ;
- La Maîtrise de Radio France fondée en 1946 ;
- Le Chœur de Radio France fondé en 1947 ;
- Le Nouvel Orchestre philharmonique de Radio France qui regroupe en 1976 l'Orchestre lyrique, l'Orchestre de chambre et l'Orchestre philharmonique de l'ORTF et deviendra l'Orchestre Philharmonique de Radio France en 1989. En 1980, 3 radio locales (complétées en 1982 par les activités radiophoniques de FR 3) et deux stations thématiques (Radio 7 et Radio Bleue) sont créées.

En 1987, Radio France ferme Radio 7 et crée la première chaîne d'information continue 24h/24, France Info.

10 ans plus tard, en 1997, Radio France lance le Mouv' (qui deviendra Mouv' en 2015).

En 2000, le réseau France Bleu est créé, né de la fusion des radios locales de Radio France et de Radio Bleue. Ce réseau sera complété dans les années 2010 avec la création de France Bleu Maine (2010), France Bleu Occitanie (2011) et France Bleu Saint-Etienne Loire (2013).

b. Missions et implantation

Conformément à l'article 44 de la Loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, « […] Radio France est chargée de concevoir et de programmer des émissions de radio à caractère national et local, destinées à être diffusées sur tout ou partie du territoire. Elle favorise l'expression régionale sur ses antennes décentralisées sur l'ensemble du territoire. Elle valorise le patrimoine et la création artistique, notamment grâce aux formations musicales dont elle assure la gestion et le développement. »

Le siège de Radio France est la Maison de Radio France, située au 116 Avenue du Président-Kennedy dans le 16ème arrondissement de Paris.

c. Structure et organisation

i. Structure juridique

Radio France est une société anonyme à capitaux publics, détenue à 100% par l'Etat.

ii. Organisation et effectifs

Radio France est organisée autour de **8 directions** :

- **La direction des antennes et de la stratégie éditoriale** (DASE) qui assure la coordination des 7 chaînes et pilote :
    - Le Secrétariat général à l'information (SGI)
    - La Direction des sports
    - La Direction de l'investigation
    - La Direction de l'information internationale
    - La Direction musicale des antennes

- **La Direction de la Musique et de la Création** (DMC) qui gère les quatre formations musicales de Radio France et la programmation des autres événements culturels de la Maison de la radio ;

- **La Direction du Numérique et de la Production** (DNP) qui pilote :
    - La Direction des Personnels de Production (DPP)
    - La Direction de la Production et des Antennes (DPA)
    - La Direction de la Documentation
    - Les directions numériques

- **La Direction de la communication**

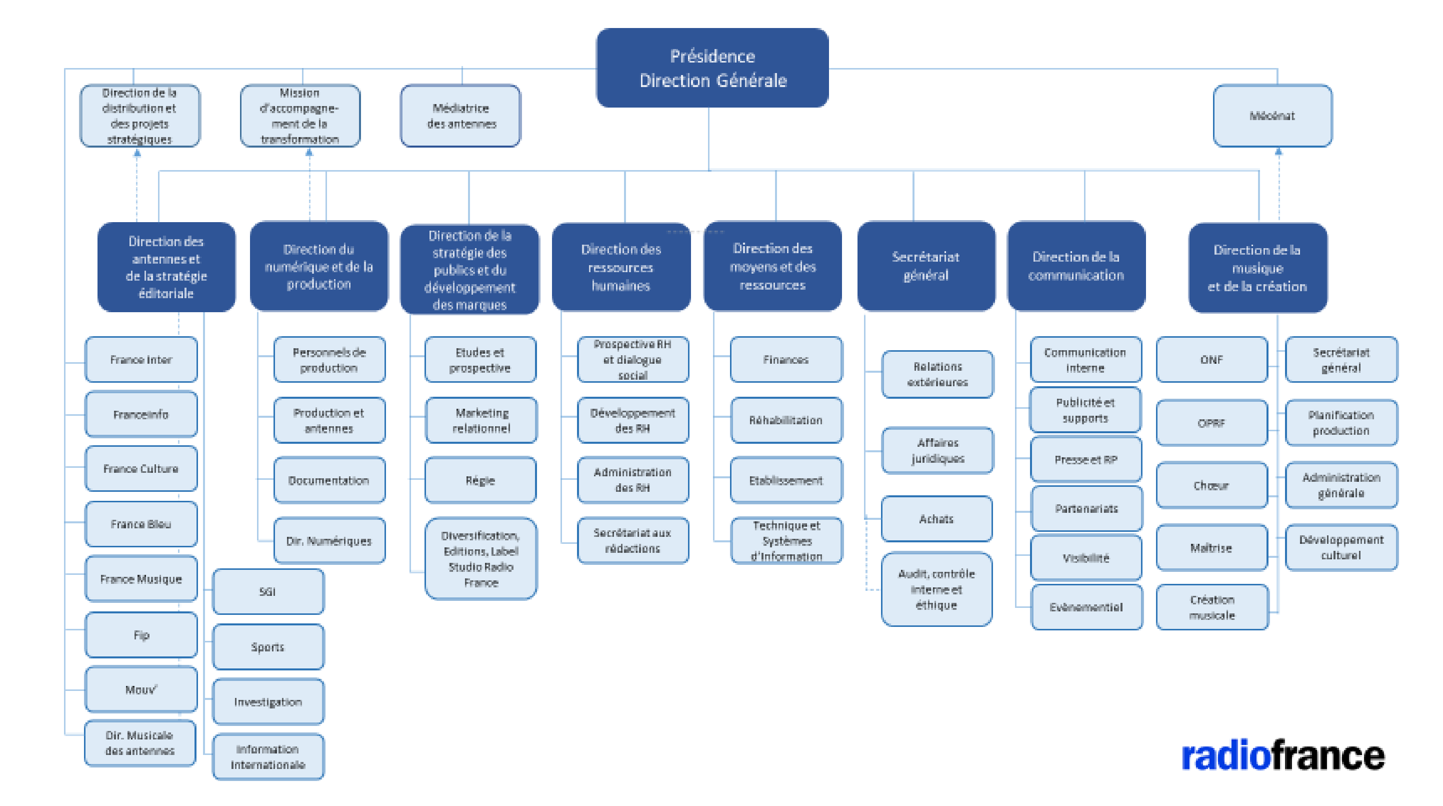
- **La Direction de la Stratégie des Publics et du Développement des Marques** (DSPDM)

- **La Direction des Moyens et des Ressources qui pilote** :
    - La Direction financière
    - La Direction de la réhabilitation
    - La Direction de l'établissement
    - La Direction Technique et des Systèmes d'Information (DTSI)

- **La Direction des Ressources Humaines**

- **Le Secrétariat général de Radio France** gère quant à lui :
    - La Direction des relations extérieures
    - La Direction des Achats
    - La Direction des Affaires Juridiques
    - La Direction de l'Audit, du Contrôle Interne et de l'Ethique.

1. **Organisation actuelle de Radio France** (Organigramme)



2. **Effectifs de Radio France**

Au 30 septembre 2019, Radio France regroupait 4403 emplois en CDI, dits « emplois permanents » ainsi que 324 CDD dont 283 CDD de remplacement et 119 contrats d'alternance.

B- Présentation des activités de Radio France[1]

a. La Direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale (« DASE »)

La DASE est responsable de la mise en œuvre de la stratégie éditoriale de Radio France. Elle appuie le travail des directeurs et directrices de chaînes, pour permettre de rester durablement le média radio et audio de référence pour les Français.

Elle est garante de la répartition des moyens et de la complémentarité des contenus des chaînes de Radio France sur tous les supports (diffusion linéaire, application, future plateforme).

Elle travaille à consolider les succès obtenus sur le renouvellement et la fidélisation des auditeurs, en accompagnant les antennes dans des choix de programmes innovants, dans l'adaptation des contenus aux nouveaux supports d'écoute, dans le développement de contenus originaux pour le numérique, afin de saisir l'opportunité considérable que représente l'essor de l'écoute sur le numérique pour affirmer le rôle de prescription après du plus grand nombre de Français.

[1] Sources des chiffres d'audience : Médiamétrie, 126000, avril-juin 2019 – ACPM, radios digitales, AJ 2019 – ACPM, sites et applications, AJ 2019

Enfin, elle supervise la ligne éditoriale de la plateforme numérique Radio France qui regroupe les contenus de toutes les chaînes, et définit, en collaboration étroite avec le Directeur du numérique et de la production, les choix éditoriaux de présence sur les autres plateformes numériques selon la nature des contenus (information, programmes chauds, programmes patrimoniaux) et leurs formats.

Pour accomplir l'ensemble de ces missions, la DASE s'appuie sur la direction musicale des antennes, le secrétariat général à l'information, la direction des sports, la direction de l'investigation et la direction de l'information internationale.

Au 30 septembre 2019, la DASE regroupait 88 postes en CDI.

b. Les chaînes de Radio France

- **France Inter**

France Inter est la grande chaîne de radio généraliste référente, populaire, interactive et connectée de Radio France. Première radio de France, France Inter s'intéresse à tout et s'adresse à chacun en suscitant le débat. Ferment du lien social, elle s'engage pour le mieux-vivre ensemble. Éclectique, elle accueille toutes les disciplines, mélange les générations et cultive le goût de la découverte. Ses différents rendez-vous d'information, le tournant pris dans la sphère digitale, la diversité de ses programmes, la richesse de sa programmation musicale ainsi que la place accordée à l'humour en font une radio unique, libre, moderne et proche de ses auditeurs.

Sur la saison 2018-2019, France Inter bat son record historique pour une saison radiophonique, avec 6 331 000 auditeurs quotidiens (11,7%AC), soit 237 000 de plus que le précédent record (datant de la saison 2016-2017), et 326 000 de plus que la saison dernière. La chaîne a par ailleurs gagné 1 million d'auditeurs de 13 à 34 ans.

Avec 30 millions de podcasts téléchargés en moyenne par mois, la chaîne est la 1ère radio de podcasts en France.

En termes de vidéos, France Inter se classe au 2ème rang des radios en France avec 30 millions de vidéos vues par mois derrière franceinfo Radio/TV (40,8 millions par mois).

Au 30 septembre 2019, France Inter regroupait 247 postes en CDI.

- **franceinfo**

Premier média global d'information en continu du service public, franceinfo met au cœur de sa ligne éditoriale la fiabilité, la réactivité et l'impartialité.

franceinfo relate l'essentiel de l'actualité en temps réel et la décrypte de manière concrète, directe, utile pour ses publics.

franceinfo produit 24h/24 et 7j/7 une information accessible à tous sur tous les supports, radio, numériques, télévision et enceintes connectée. Informations exclusives, reportages, décryptages, enquêtes et débats contradictoires rythment nos antennes.

La saison 2018-2019 a été positive pour franceinfo avec une audience cumulée de 8,4% (+0,1 en un an), soit 4 579 000 d'auditeurs (soit +84 000).

Par ailleurs, depuis novembre 2018, franceinfo est la 1ère plateforme d'informations avec 21,3 millions de visiteurs uniques et 131 millions de visites.

Au 30 septembre 2019, franceinfo regroupait 186 postes en CDI.

- **France Bleu**

France Bleu est la radio de service public qui donne la parole à toutes les régions de France. Chaque jour, en direct, France Bleu offre, grâce à ses 44 stations locales, toute l'information, les débats et toute la diversité des territoires. France Bleu tend ses micros à tous les acteurs et animateurs de la vie locale, du monde associatif et sportif. Elle consacre de nombreux programmes à la gastronomie, à la découverte des régions et de leur patrimoine.

France Bleu, c'est aussi une offre numérique unique dédiée à la proximité et à l'information locale sur tous les supports numériques, et depuis la rentrée 2019, sur enceinte connectée pour suivre les matchs de L1 avec les commentaires de son choix.

Avec un peu moins de 3,5 millions d'auditeurs quotidiens et 6,4% d'AC sur l'ensemble de la saison 2018/2019 (214 000 auditeurs, -0,4 pt d'AC en un an), France Bleu réalise une saison en baisse.

Le public de France Bleu au sens large recouvre deux publics :
- la population qui écoute l'offre radio de France Bleu ;
- la population qui consomme son offre numérique. France Bleu touche ainsi 6,5 millions d'auditeurs radio par semaine et 2,6 millions d'individus via ses supports numériques, parmi lesquels seulement 300 000 individus dupliquent entre le numérique et la radio.

L'offre numérique permet donc à France Bleu d'accroitre sensiblement la population qu'elle touche en tant que média global (8,7 millions d'individus soit 16,5% de la population française).

Au 30 septembre 2019, France Bleu regroupait 1528 postes en CDI.

- **France Culture**

Acteur de la vie de la culture et de la connaissance, France Culture diffuse largement le pluralisme des idées, la richesse des savoirs et le foisonnement des créations pour éclairer chaque jour les enjeux contemporains. Journaux d'information, éclairage de l'actualité, magazines de débats, de connaissances, actualités culturelles et du patrimoine, fictions, documentaires : France Culture propose ses programmes dans des formats variés et sur tous les supports.

Sur la saison 2018-2019, France Culture a connu ses 4 meilleures vagues historiques, avec un niveau record à 2.8% atteint à deux reprises. La station atteint donc un niveau historique sur la saison, avec près de 1,5M d'auditeurs. France Culture gagne des auditeurs saison après saison depuis 2005, mais la tendance s'est très nettement amplifiée cette année, avec un gain de plus de 200 000 auditeurs en un an.

En ajoutant les supports numériques de France Culture (trafic sur le site et l'application), la couverture globale atteint 4,3 millions d'individus (de plus de 15 ans), dont 1 million n'ont eu de contact avec la chaîne que via des supports numériques, sans avoir écouté la station.

Enfin, l'offre de podcasts de France Culture connaît un succès grandissant avec 25 millions de podcasts téléchargés par mois dont les 3 émissions les plus téléchargées en France.

Au 30 septembre 2019, France Culture regroupait 121 postes en CDI.

- **France Musique**

Média global de référence de la musique classique et de la création, France Musique propose également des rendez-vous de jazz, de comédie musicale et de musiques traditionnelles.

La chaîne diffuse les concerts des formations musicales de Radio France (Orchestre National de France, Orchestre Philharmonique de Radio France, Chœur de Radio France, Maîtrise de Radio France) et relaie l'activité musicale de la saison de Radio France (Auditorium, Studio 104) en privilégiant la magie du direct.

Les saisons s'enchaînent à la hausse pour France Musique. En 5 ans, la station a gagné 215 000 auditeurs (+30%) et s'approche fortement de la barre symbolique du million d'auditeurs, qui a même été dépassée au cours de la saison.

Après avoir gagné près de 70 000 auditeurs l'an dernier, France Musique continue sur sa lancée en conquérant en 2018/2019 à nouveau près de 60 000 auditeurs. Cette performance se poursuit en termes de part d'audience avec 1,6 % en audience cumulée. Les audiences numériques progressent également avec 1,9 millions d'écoutes en direct.

Au 30 septembre 2019, France Musique regroupait 48 postes en CDI.

- **Fip**

Fip est une radio musicale unique au monde, enrichie de huit webradios aux ambiances plurielles. Harmonieuse, sans publicité, Fip propose un voyage intemporel et sans frontière. Curieuse, elle invite à la découverte des artistes et des genres dans la plus éclectique des programmations. Généreuse, Fip partage avec ses auditeurs des rendez-vous live exceptionnels toute l'année en France et à l'international.

Les résultats de la 126 000 nationale sur le cumul Janvier-Décembre 2018 donnaient Fip à 1,0% d'audience cumulée (stable en un an), pour 565 000 auditeurs quotidiens en moyenne (+14 000 auditeurs quotidiens vs. Janvier-Décembre 2017). Fip était donc stable en AC% pour la quatrième année consécutive, et progressait légèrement du point de vue du nombre d'auditeurs pour la troisième année consécutive.

Fip est par ailleurs la 5e radio la plus écoutée en numérique avec 10 millions d'écoutes en direct sur la vague avril-juin 2019 (ACPM).

Au 30 septembre 2019, Fip regroupait 42 postes en CDI.

- **Mouv'**

Radio à dominante musicale hip-hop, Mouv' crée une relation et un lien social fort avec un public jeune et populaire. S'inscrivant pleinement dans la culture urbaine, Mouv' est une radio décontractée, divertissante mais aussi pédagogique et concernante.

Sur la saison 2018/2019, Mouv' atteint 0,8% d'AC sur les 13 ans et plus, quasi stable en un an avec une moyenne de 415 000 auditeurs quotidiens.

Mouv' est ainsi la seule musicale jeune à se maintenir en audience cumulée, dans un marché en fort preli : NRJ (9,6% d'AC, -0,7 pt, plus faible score historique), Skyrock (6,2% d'AC, -0,4 pt, plus faible score historique ex-aequo), Fun Radio (5,1% d'AC, -0,6 pt, plus faible score historique) et Virgin Radio (4,3% d'AC, -0,4 pt, plus faible score depuis 5 ans) sont en fort recul.

Les audiences numériques sont en forte hausse avec 3,6 millions de visites mensuelles en moyenne entre avril et juin 2019.

Mouv' reste la station la plus jeune de France, avec un auditeur moyen âgé de 28,4 ans (+0,5 an), devant Skyrock (29,6 ans).

Au 30 septembre 2019, Mouv' regroupait 25 postes en CDI.

c. Direction de la Musique et de la Création (DMC)

La Direction de la Musique et de la Création conçoit, impulse et anime la politique musicale et culturelle de Radio France en vue d'affirmer le rôle d'acteur majeur de la musique, de la culture et de la création de l'entreprise et de faire rayonner son offre auprès du plus grand nombre. Elle travaille en lien avec les antennes et produit une offre de concerts importante, notamment à la maison de la radio.

Elle a la responsabilité de la politique musicale des quatre formations musicales de Radio France :

- L'Orchestre National de France, qui s'attache à valoriser le grand répertoire symphonique et notamment la musique française d'hier et d'aujourd'hui ;
- L'Orchestre Philharmonique de Radio France qui, grâce à sa géométrie variable, se fait l'interprète de la diversité de la création contemporaine, explore par ailleurs des formes de concert renouvelées dans lesquelles le grand répertoire trouve toute sa place aux côtés d'œuvres de nomenclatures variables et d'esthétiques croisées.
- Le Chœur de Radio France, seul chœur symphonique permanent français, est le partenaire privilégié des orchestres de Radio France, avec lesquels il défend le répertoire symphonique et d'oratorio. Il défend également le répertoire a cappella, notamment de musique française.
- La Maîtrise de Radio France qui - avec près de 180 élèves répartis sur les deux sites de La Fontaine (Paris 16) et Bondy – propose un projet pédagogique d'excellence, se produit avec les formations de Radio France, ou seule, dans des programmes singuliers qui font la part belle aux écritures contemporaines.

La Direction de la musique et de la création programme également les autres événements culturels de la Maison de la radio, et une offre de concerts cohérente et complémentaire à l'activité de ses formations musicales (baroque, jazz, musique de chambre, récitals).

Au cours de la saison 2018/2019, ce sont plus de 180 000 spectateurs qui ont assisté aux concerts produits ou coproduits par Radio France à Paris. Le taux de fréquentation des concerts symphoniques est de 90% pour la saison 2018-2019.

Plus de 1 000 abonnés ont moins de 28 ans. Le nombre de détenteurs du pass jeune a augmenté de 43% en 2018-2019 par rapport à 2017-2018. Plus globalement, le nombre d'abonnés a augmenté de 91% en quatre ans.

Au-delà de l'Auditorium de Radio France, les formations musicales de Radio France rayonnent notamment à l'occasion de tournées organisées en France et à l'étranger (plus de 50 000 spectateurs), de concerts exceptionnels retransmis sur France Télévisions (Concert de Paris, Concert en hommage à Notre-Dame…), mais aussi grâce à l'antenne de France Musique qui donne à entendre chacun des concerts à 125 000 auditeurs, et à l'espace concert du site Francemusique.fr.

Au 30 septembre 2019, la Direction de la Musique et de la Création regroupait 471 postes en CDI, dont 339 musiciens.

d. La Direction du Numérique et de la Production (DNP)

La Direction du numérique et de la production (DNP) a été créée en septembre 2018 pour répondre aux nouveaux enjeux de Radio France. La DNP rapproche désormais les fonctions et métiers qui conçoivent l'offre numérique et contribuent à la production des programmes de Radio France. Cette nouvelle entité a pour vocation de garantir les moyens de production des radios et de la Maison de la radio, de structurer les offres et antennes numériques, d'accompagner l'évolution des moyens de production vers le média global et de penser l'évolution des métiers pour répondre aux enjeux d'avenir de Radio France. La DNP regroupe ainsi :

- Les Directions numériques ;
- La Direction de la Production et des Antennes (DPA) ;
- La Direction des Personnels de Production ;
- La Direction de la Documentation.

Au 30 septembre 2019, la Direction du Numérique et de la Production regroupait 780 postes en CDI.

e. La Direction de la Stratégie des Publics et du Développement des Marques (DSPDM)

La DSPDM est en charge de la connaissance des publics et de la valorisation du patrimoine de Radio France.

Elle s'appuie sur :

- **La direction des études** qui étudie les audiences, analyse les usages, étudie la satisfaction, compare les offres de contenus et analyse les marques de Radio France ;
- **La direction du marketing relationnel** qui gère la « relation clients » ;
- **La régie publicitaire** qui définit et commercialise les offres des annonceurs, optimise les plans d'autopromotion sur les antennes et valorise les plans de partenariat ;
- **La direction de la diversification et des éditions** qui gère l'offre de produits et services grand public, les activités de concession, l'offre de produits et services professionnels ainsi que les éditions ;
- **Le Studio Radio France** qui valorise le savoir-faire de l'entreprise en matière de création et de production sonore, mais aussi son patrimoine de contenus et de marques.

Au 30 septembre 2019, la Direction de la Stratégie des Publics et du Développement des Marques regroupait 66 postes en CDI.

f. La Direction de la Communication

La Direction de la Communication de Radio France a trois missions principales :
- Piloter la marque : gérer l'image sur les médias traditionnels et les supports numériques, la réputation et la perception de la marque qui doit porter les valeurs de Radio France
- Donner du sens : promouvoir l'identité, la raison d'être, le projet d'entreprise et l'utilité de Radio France dans la société auprès des publics externes et internes par une stratégie de preuves qui les rendent tangibles.
- Contribuer au développement des projets de l'entreprise : produire de l'engagement auprès des différents publics, soutenir la stratégie de conquête et de renouvellement des publics au travers d'opérations innovantes

Les effectifs dédiés à la communication centrale sont répartis selon 7 domaines d'activités :
- Relations media (presse et réseaux sociaux) et relations publiques ;
- Publicité et supports (atelier graphique) ;
- Opérations exceptionnelles et événements transversaux ;
- Communication interne et conception de contenus en soutien de la stratégie de Radio France (site institutionnel, intranet et rapport d'activité) ;
- Partenariats ;
- Visibilité terrain ;
- Un service photographie (un photographe et un documentaliste).

Au 30 septembre 2019, la Direction de la Communication regroupait 32 postes en CDI.

g. La Direction des Moyens et des Ressources (DMR)

La Direction des Moyens et des Ressources est le centre de pilotage des moyens et des ressources au service de l'ensemble de l'entreprise.

Elle pilote à ce titre :

- La direction financière
- La direction de la réhabilitation
- La direction de l'établissement
- La direction technique et des systèmes d'information

Au 30 septembre 2019, la Direction des Moyens et Ressources regroupait 568 postes en CDI.

h. La Direction des Ressources Humaines (DRH)

La Direction des ressources humaines (DRH) définit et déploie la politique Ressources humaines de Radio France en vue d'accompagner la mise en œuvre des projets stratégiques de l'entreprise et tout particulièrement leurs conséquences en matière d'organisation, d'emploi, de compétences, de recrutement et de formation, dans le cadre d'un dialogue social dont elle est garante.

En lien étroit avec la Direction des moyens et des ressources à laquelle elle est rattachée fonctionnellement, la DRH est notamment en charge du bon fonctionnement des instances de dialogue social au sein de l'entreprise, d'apporter toute l'ingénierie RH nécessaire à la réussite du chantier sur

l'évolution des métiers, de favoriser le développement de parcours professionnels. Garante de l'application des dispositions législatives et réglementaires RH, elle coordonne également la politique prévention, santé et sécurité. Elle veille à inscrire dans la durée la politique diversité, handicap et égalité des chances dans laquelle s'est engagée Radio France.

Au 30 septembre 2019, la Direction des Ressources Humaines regroupait 131 postes en CDI.

i. Le Secrétariat général

Le secrétariat général de Radio France a pour missions le suivi des relations institutionnelles, des dossiers transversaux et de la gouvernance interne. Lui seront rattachés à ce titre les directions et services en charge des relations extérieures, des affaires juridiques, des achats, de l'audit et du contrôle internes, de la défense, des données personnelles, des archives écrites et du Musée de Radio France.

Au 30 septembre 2019, le Secrétariat Général regroupait 61 postes en CDI.

j. La Direction de la Distribution et des projets stratégiques

La direction de la Distribution et des projets stratégiques est chargée d'accompagner la mutation des modèles de distribution et de diffusion, particulièrement stratégiques dans le cadre du projet Radio France 2022.

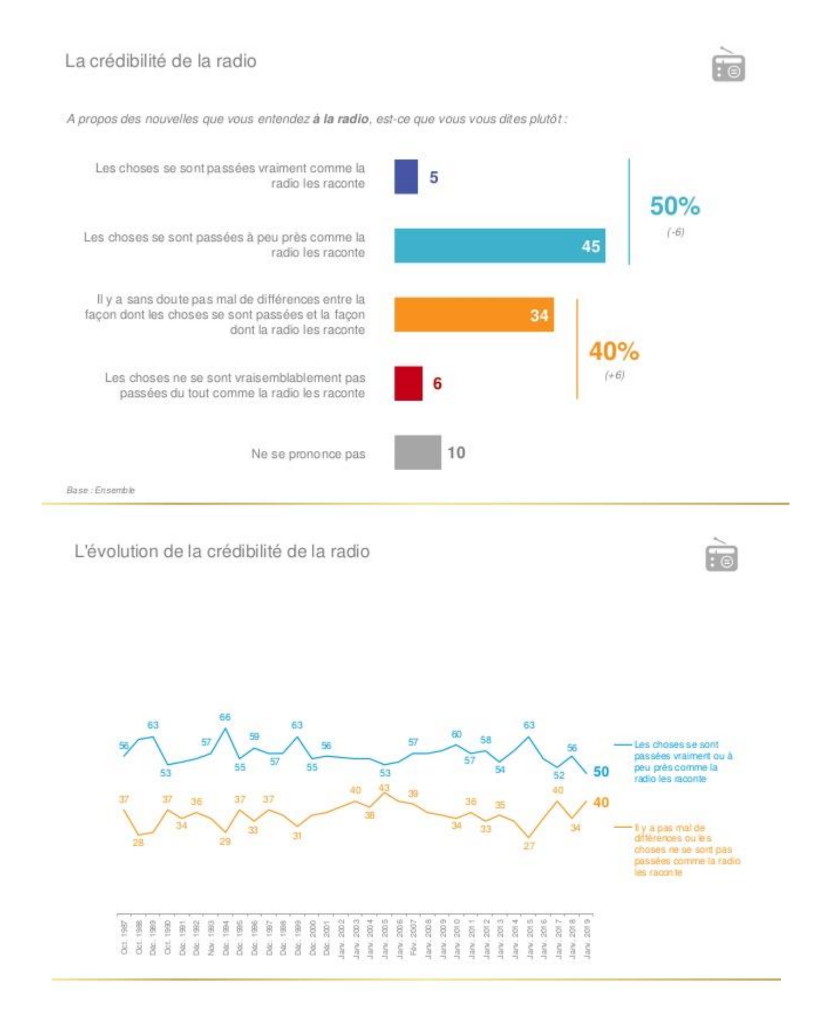
Au 30 septembre 2019, la Direction de la Distribution et des projets stratégiques regroupait 8 postes en CDI.

II. LES CONTRAINTES QUI PESENT SUR L'ENTREPRISE

A. QUESTIONNEMENT SUR LA PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DES MEDIAS DANS LA SOCIETE

L'évolution de la société française se caractérise à la fois par la globalisation, notamment sous l'effet de grands acteurs numériques en situation dominante, et par une incertitude de fond sur la réalité de certains fondamentaux remis en cause : les institutions, la place des services publics mais aussi des médias.

Le baromètre sur la confiance des Français dans les médias, réalisé tous les ans par Kantar Public et Kantar Media a montré un regain de l'intérêt pour l'actualité en 2019 : 67% des Français déclarent suivre les nouvelles avec un grand intérêt (+5 points). En revanche, la crédibilité de la radio, de la presse et de la télévision est de nouveau en baisse après un léger rebond en 2018. Si la radio reste encore la source d'information la plus crédible aux yeux des Français, sa crédibilité a baissé de 6 points en un an, à 50%.



Pourtant, nous n'avons jamais autant eu besoin de médias publics forts, s'adressant à tous les publics, délivrant de façon gratuite une information fiable, donnant les clefs de compréhension du monde, faisant découvrir la culture et la musique dans toute leur diversité et partout sur le territoire. C'est la vocation de Radio France. C'est pourquoi, demain plus que jamais, Radio France devra répondre aux

attentes des citoyens, d'autant que les Français sont particulièrement attentifs à la valeur ajoutée qu'apportent les médias de service public. C'est ce service qui légitime le financement de Radio France par l'impôt.

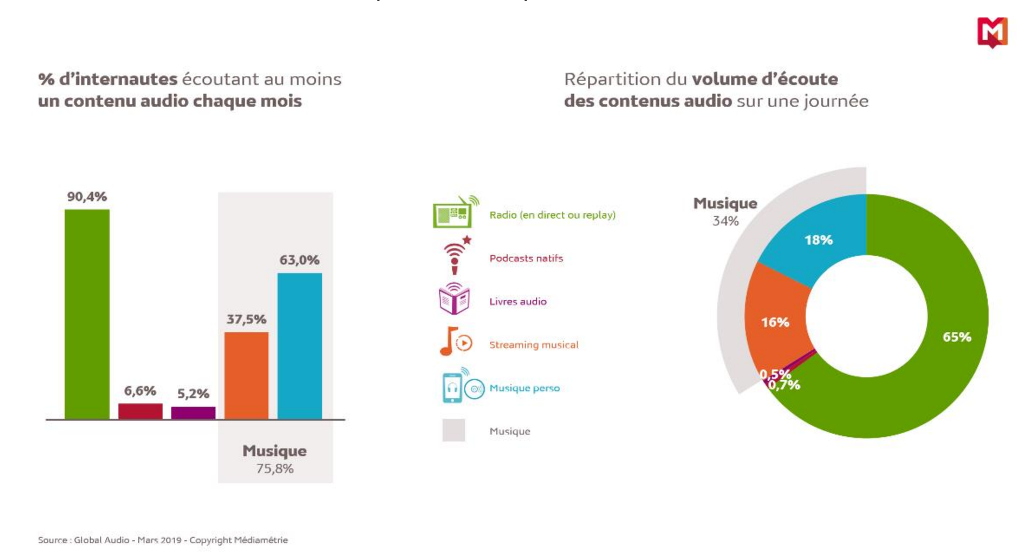
B. DE NOUVEAUX USAGES ET DE NOUVEAUX CONCURRENTS

Le monde médiatique dans lequel Radio France évolue est en intense recomposition.

Aux côtés d'un média radio transgénérationnel qui touche chaque mois plus de 9 internautes sur 10, et plus de 80% des 15-24 ans, le paysage audio s'étoffe. Certaines pratiques comme le streaming musical sont déjà bien installées avec 37,5% d'utilisateurs mensuels. D'autres sont encore assez confidentielles comme l'écoute de podcasts natifs ou encore de livres audio. Tous ces usages audio confondus touchent chaque mois 96% des internautes.

Les publics des offres de streaming musical, de podcasts natifs et de livres audio sont souvent plus jeunes que la moyenne, plus CSP+, et dans certains cas, plus franciliens. Ces contenus audios attirent des publics proches de ceux de la radio en replay.

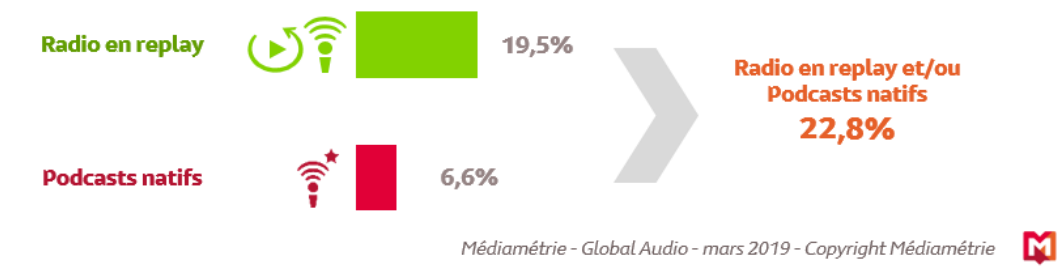
En moyenne, sur une journée, la radio est très majoritaire et représente 65% du volume d'écoute consacré aux contenus audio, la musique 34%, les podcasts natifs 0,7% et les livres audio 0,5%.



Le volume d'écoute prend en compte le nombre d'auditeurs et le temps consacré à l'audio chaque jour

L'audio en général est largement écouté à domicile (87,7%) et en voiture (82,1%). La radio l'emporte largement en voiture, avec 74% des internautes qui l'écoutent dans leur véhicule. Au travail, dans les transports en commun, les lieux publics, c'est la musique qui domine, avec respectivement 16,3% et 22,3% d'auditeurs, que ce soit via un service de streaming musical ou via une bibliothèque personnelle (CD, MP3…).

Par ailleurs, 22,8% des internautes écoutent chaque mois des contenus radio en replay, préalablement diffusés à l'antenne (19,5%) et/ou des podcasts natifs (6,6%).



Compte-tenu de ces nouveaux usages, l'offre de contenus audio se renforce sous l'impulsion de nouveaux acteurs, d'acteurs historiques et la distribution s'organise.

Radio France dispose de nombreux atouts pour aborder cette révolution du son, mais dans un univers concurrentiel en plein bouleversement, être leader de la radio et de la production de podcasts aujourd'hui ne lui garantit pas d'être leader demain. Il convient de trouver la meilleure organisation pour que Radio France évolue au même rythme que les 15 millions d'auditeurs qui l'écoutent chaque jour.

C. DES RESSOURCES PUBLIQUES EN BAISSE

En juillet 2018, le Gouvernement a fixé un objectif de 190 millions d'euros d'économies à l'audiovisuel public d'ici 2022.

Pour Radio France, cela se traduit par une économie de 20 millions d'euros à faire d'ici 2022 avec une baisse progressive prévisionnelle de la contribution à l'audiovisuel public sur 4 ans : - 4 M€ en 2019, - 5 M€ en 2020, -6M€ en 2021, -5M€ en 2022. A cette baisse continue de la ressource publique qui lui est affectée, s'ajoute l'augmentation des charges courantes de Radio France, qui progressent chaque année comme dans toute entreprise. L'enjeu pour Radio France est de se doter d'un modèle économique qui sera soutenable dans la durée.

Afin de remplir pleinement ses missions de service public face à l'évolution des usages et aux attentes des Français, Radio France doit également développer tant sa production que sa distribution numérique. 20 M€ seront engagés à cette fin, pour accompagner, amplifier et accélérer l'évolution de l'entreprise face aux enjeux stratégique auxquels elle fait face.

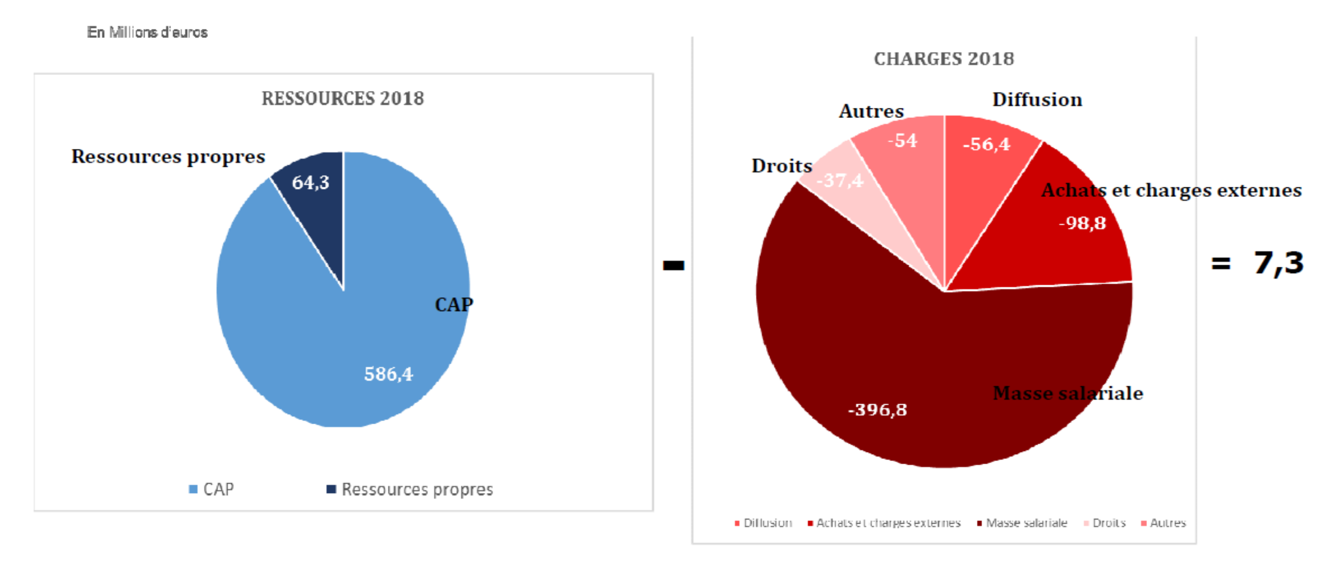
III- SITUATION FINANCIERE

A- Les ressources de Radio France

Les ressources de Radio France sont de deux ordres :

- La Contribution à l'Audiovisuel Public (CAP) composée de :
    - La dotation de fonctionnement qui correspond à la redevance allouée à Radio France par l'Etat ;
    - La subvention d'investissement inscrite au passif du bilan, destinée à couvrir les dépenses liées au chantier de réhabilitation de la Maison de la Radio.

- Les ressources propres (publicité, vente de places de concert, location d'espaces…) composées des :
    - Recettes publicitaires correspondant aux revenus provenant de la publicité vendue aux annonceurs de radio France (radio et internet), des parrainages, et de la diffusion de messages sponsorisés,
    - Ventes et prestations de services correspondant aux locations d'espaces et aux recettes commerciales (produits d'édition, billetterie.)



Source interne

	2015	2016	2017	2018	Variation 2018-2015
CAP	572,2	577,3	577,8	586,4	14,2
Ressources propres	48,2	54,5	60,8	64,3	16,1
Diffusion	-70,7	-62,9	-56	-56,4	14,3
Achats et charges externes	-89,9	-94,7	-97,6	-98,8	-8,9
Masse salariale	-390	-401,2	-406,2	-396,8	-6,8
Autres	-83,6	-83,6	-83,6	-91,4	-7,8
Résultat	**-13,8**	**-10,6**	**-4,8**	**7,3**	**21,1**

Source interne

Le redressement progressif des comptes de Radio France depuis 2015 s'explique principalement par :

- L'amélioration continue des ressources propres sur la période ;
- La hausse de la CAP de fonctionnement telle que prévue au COM en 2018 ;
- Les importantes économies réalisées sur la diffusion, du fait de la suppression de la diffusion en ondes longues et moyennes et de la renégociation des contrats.

Les projections sur la période 2019 – 2022 ne sont pas aussi favorables.

Par rapport au résultat 2018, compte tenu de la baisse de la contribution audiovisuelle publique, et de l'augmentation mécanique des charges, les projections sur la période 2019-2022 montrent que le résultat se dégraderait mécaniquement de 40 M€ en 2022 si aucune action n'était entreprise.

Par rapport au budget 2019, cette dégradation est estimée à 32,7 M€, selon le tableau confidentiel ci-dessous.

	2018	2019	2020	2021	2022	22/18	22/19
CAP	586,4	582,3	576,3	570,3	566,4	-20,0	-15,9
Ressources propres	64,3	66,9	67,2	67,6	67,9	3,6	1,0
Diffusion	-56,3	-55,1	-55,4	-55,7	-55,9	0,4	-0,8
Achats et charges externes	-98,9	-98,0	-98,5	-99,0	-99,5	-0,6	-1,5
Masse salariale	-396,8	-394,3	-398,9	-403,5	-408,2	-11,4	-13,9
Autres charges	-91,4	-101,8	-102,3	-102,8	-103,3	-11,9	-1,5
Résultat	**7,3**	**0,0**	**-11,5**	**-23,1**	**-32,7**	**-40,0**	**-32,7**

Confidentiel - Trajectoire 2019 – 2022 – Source interne

a. La contribution à l'audiovisuel public

La structure des recettes de Radio France correspond à 90 % de contribution à l'audiovisuel public et à 10 % de ressources propres.

Entre 2015 et 2018, la contribution à l'audiovisuel public de fonctionnement est passée de 572 à 586 M€. La trajectoire financière pluriannuelle arrêtée par l'Etat prévoit une baisse de 20 M€ de la contribution attribuée à Radio France entre 2019 et 2022, dont 4 M€ en 2019.

Le rythme prévisionnel de cette baisse progressive sur la période 2019 – 2022 serait le suivant :

- 586,4 M€ dans les comptes 2018 ;
- 582,3 M€ en 2019 ;
- 576,3 M€ en 2020 ;
- 571,3 M€ en 2021 ;
- 566,4 M€ en 2022.

b- Les ressources propres

Radio France prévoit une augmentation de ses ressources propres sur la période 2019-2022, telle que décomposée dans le tableau ci-dessous.

Projections confidentielles:

	2018	PREV 2019	PREV 2020	PREV 2021	PREV 2022	Ecart vs 2018
CAP	586 373	582 312	576 312	570 312	566 312	-20 061
RECETTES	64 252	64 394	71 390	75 075	78 564	14 312
TOTAL PUB	**50 779**	**51 114**	**54 850**	**56 610**	**57 600**	**6 821**
Studio radio France	**0**	**0**	**1 710**	**3 420**	**5 600**	**5 600**
Podcasts de marques, livres audio externes, parcours géolocalisés et balades sonores			*300*	*500*	*1 000*	*1 000*
Location Studio 221 (dès 2020) et Studio 112 (à compter de sept 2021)			*50*	*250*	*500*	*500*
Vente/distribution de formats audio à l'étranger (ex : affaires sensibles)			*500*	*950*	*1 600*	*1 600*
Adaptation formats audio en TV (ex : Esprit public)			*320*	*800*	*1 200*	*1 200*
Coédition livres audio Radio France			*40*	*70*	*100*	*100*
Vente contenus numériques aux plateformes			*200*	*350*	*500*	*500*
Licences de marques et deals au rendement			*300*	*500*	*700*	*700*
Billetterie	**3 788**	**3 555**	**4 250**	**4 271**	**4 293**	**505**
Musique de films			**350**	**500**	**700**	**700**
Total concessions et locations	**2 561**	**2 402**	**2 688**	**2 701**	**2 765**	**204**
Concessions	*467*	*570*	*573*	*576*	*579*	*112*
Locations immobilières	*850*	*832*	*859*	*863*	*867*	*17*
Locations d'espace	*1 244*	*1 000*	*1 256*	*1 263*	*1 319*	*75*
Autres	**7 124**	**7 323**	**7 542**	**7 572**	**7 606**	**482**
dont Droits de diffusion et de reproduction	*598*	*731*	*739*	*735*	*735*	*137*
dont Droits sur habillages et génériques	*1 943*	*1 700*	*1 962*	*1 972*	*1 982*	*39*
dont Frais de mise à l'antenne	*1 233*	*1 160*	*1 425*	*1 432*	*1 439*	*206*
dont Frais de prod de messages publicitaires	*222*	*350*	*257*	*258*	*259*	37
dont Frais techniques de partenariats	*462*	*440*	*467*	*469*	*471*	9
RDS	*475*	*416*	*480*	*482*	*485*	10
Livres disques application	*229*	*340*	*231*	*232*	*234*	5
Vente de contenus	*307*	*300*	*310*	*312*	*313*	6
autres	*1 655*	*1 886*	*1 672*	*1 680*	*1 688*	33
Mécénat	335	535	2 700	5 000	6 000	5 665
TOTAL RESSOURCES PROPRES HORS PART FORFAITAIRES	64 587	64 929	74 090	80 075	84 564	19 977
Participations forfaitaires	2 754	1 990	1 900	1 900	1 900	-854
TOTAL RESSOURCES PROPRES	67 341	66 919	75 990	81 975	86 464	19 123
TOTAL CA	**653 714**	**649 231**	**652 302**	**652 287**	**652 776**	**-938**

Source interne

- **Les recettes publicitaires :**

La projection de croissance des recettes publicitaires est de 6,8 M€ à l'horizon 2022. Un dynamisme de l'ensemble des recettes publicitaires est attendu, et en particulier une augmentation des recettes digitales au fur et à mesure que le volume des contenus distribués sur le numérique s'accroît.

- **Le studio Radio France**

Ces recettes sont issues de productions élaborées, haut de gamme, à destination de tiers (musées, collectivités territoriales, etc) ainsi que la location de studios pour 1,5 M€ en 2022.

La vente et la distribution de formats audio à l'étranger, l'adaptation de formats à la télévision, les coéditions de livres audio, la vente de contenus numériques aux plateformes ainsi que les licences de marques devraient permettre de générer, quant à elles, 4,1 M€ de recettes en 2022.

- **Le mécénat**

Un développement progressif des recettes de mécénat est prévu, avec un objectif de 6 M€ à l'horizon 2022. Radio France, institution culturelle majeure, qui porte des missions sociétales essentielles, est engagée dans une politique de mécénat à travers la Fondation Musique et Radio. Son ambition est de fédérer de grandes entreprises françaises ou étrangères, de grands donateurs ou de simples particuliers, pour amplifier son action dans les territoires (tournées de l'ONF en régions), à l'étranger

(rayonnement de la musique française), auprès des jeunes ou des publics éloignés de la musique (pratique du chant choral, orchestres amateurs, pédagogie).

Une croissance progressive des recettes est prévue :

- 2,7 M€ en 2020 ;
- 5 M€ en 2021 ;
- 6 M€ en 2022.

- **La billetterie**

Les recettes de 2018 et en cours pour 2019 conduisent à prévoir des recettes à hauteur de 4,3 M€ en 2020. Elles sont ensuite estimées quasiment stables pour les années 2021 et 2022, compte tenu de l'excellent taux de fréquentation des salles.

- **Musiques de films**

Les recettes espérées à l'horizon 2022 (0,7 M€) correspondent à 3 ou 4 enregistrements de musique pour orchestre symphonique par an, avec une croissance progressive sur la période 2020 – 2022.

- **Concessions et locations**

Une croissance modérée de 0,2 M€ à l'horizon 2022 est prévue sur la période, compte tenu des recettes déjà réalisées en la matière et de la faible disponibilité des espaces sur la période 2019-2022 (fermeture des studios de création pour réhabilitation).

- **Autres**

La croissance des recettes liées aux frais de mise à l'antenne, aux enregistrements de messages publicitaires et aux frais techniques de partenariats est estimée à 0,5 M€.

B- Des coûts d'exploitation élevés

a. Les charges de personnel

Une augmentation mécanique des charges de personnel est à prévoir chaque année, soit + 13,9 M€ à l'horizon 2022 vs 2019 et 11,4 M€ vs 2018.

Pour évaluer l'augmentation mécanique des charges de personnel, il convient de projeter la masse salariale, hors cachets et piges, à effectifs constants. L'ensemble des facteurs structurels d'évolution de la masse salariale doivent être pris en compte, dont l'augmentation des rémunérations des CDI (1,6% par an, y compris depuis l'entrée en vigueur du nouvel accord collectif en 2017).

La hausse mécanique de la masse salariale chaque année sur la période 2019-2022 est projetée au rythme suivant :

- 394,3 M€ en 2019

- 398,9 M€ en 2020,

- 403,6 M€ en 2021,

- 408,2 M€ en 2022

Soit une hausse globale de 13,9 M€ entre 2019 et 2022.

b. Les frais de diffusion

Le coût de diffusion des 7 chaînes de Radio France sur la RNT est évalué à 5,2 M€ à l'horizon 2022. Les coûts relatifs à la RNT montent progressivement en charge sur la période 2020-2022 :

- 2,1 M€ en 2020,

- 3,6 M€ en 2021,

- 5,2 M€ en 2022

Grâce à la renégociation de contrats et l'évolution du parc des fréquences, les économies sur les coûts de diffusion FM augmentent progressivement au cours de la période et sont estimées à 5 M€ à l'horizon 2022.

c. Achats et charges externes

Les charges externes (loyers, fluides, etc) évoluent de manière mécanique de 0,5% par an :

– 86,6 M€ en 2019,

- 87 M€ en 2020,

- 87,5 M€ en 2021,

- 87,9 M€ en 2022.

Il est prévu une augmentation progressive du budget de fonctionnement du numérique sur la période 2019-2022 :

- 9 M€ en 2019,
- 10 M€ en 2020,
- 12,3 M€ en 2021,
- 14,4 M€ en 2022.

Par ailleurs, il est prévu un triplement du budget dédié aux formations des collaborateurs impliqués dans la production numérique et ce, dès 2020 afin d'accompagner l'évolution des compétences :

- 0,4 M€ en 2019,
- 1,2 M€ en 2020, tout comme en 2021 et en 2022.

Les autres charges externes (impôts et taxes, dotations aux amortissements, etc) évoluent également à la hausse de manière mécanique de 0,5% par an :

- 101,8 M€ en 2019,
- 102,3 M€ en 2020,
- 102,8M€ en 2021,
- 103,3 M€ en 2022.

Dans ce contexte, des pertes sont anticipées dès 2020 selon le rythme suivant ;

- - 11.5 M€ en 2020

- -23.1 M€ en 2021
- -32.7 M€ en 2022

IV- LE PROJET DE REORGANISATION

Les évolutions du monde de la radio, combinées à la nécessité de réaliser des économies conduisent à devoir se réorganiser.

Le projet de réorganisation présenté ci-dessous concerne toutes les chaînes et un grand nombre de directions, ainsi que la filière RH et Gestion.

France Bleu, dont l'organisation est déjà bien adaptée, et au sein de laquelle il n'existe pas de sureffectif au regard des évolutions de demain, n'est pas concernée, hormis le personnel de la filière RH Gestion lui étant rattaché. France Bleu pourrait néanmoins se voir transférer certaines missions.

Il est précisé que les conséquences des départs proposés dans le cadre du projet en termes de conditions de travail, santé et sécurité sont présentées dans une annexe au Projet de Programme d'accompagnement des départs volontaires. Il est également rappelé que les réductions d'effectifs présentées ci-dessous demeurent subordonnées au volontariat au départ des salariés. En l'absence de départ volontaire des salariés dont les postes sont ouverts au départ, ils continueront à exercer leurs fonctions, le cas échéant en se recentrant sur certaines tâches ou en changeant de lien hiérarchique, ou seraient redéployés dans une autre chaîne ou direction sur le même emploi NAC, sans modification de leur contrat de travail.

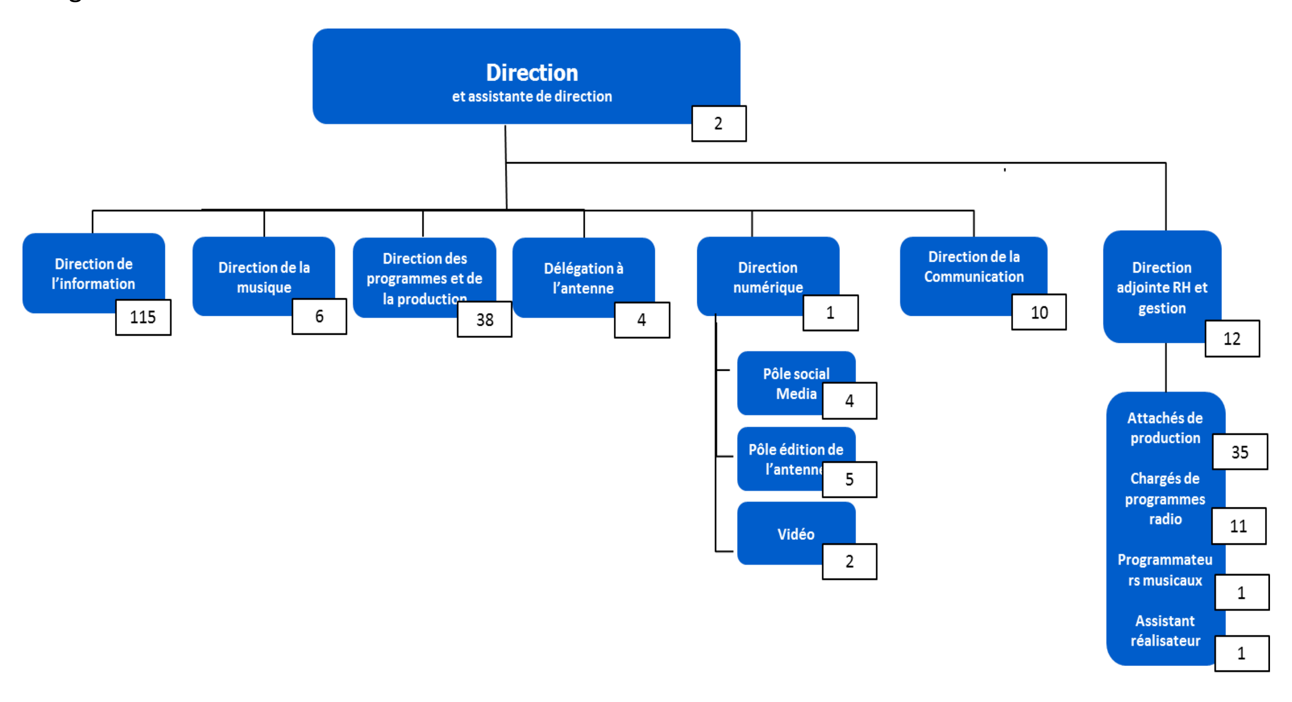
Pour chaque entité, entendue comme chaîne, direction ou filière, les effectifs au 30 septembre 2019 et les réductions d'emplois susceptible de résulter de l'organisation « cible » projetée au 30 juin 2022, dans le cadre du présent projet, sont présentés en termes d'emplois permanents.

A. Chaînes

a. France inter

i. Organisation actuelle

L'organisation de la chaîne est la suivante :



Les nombres indiqués dans les encadrés gris sont les emplois permanents.

Placée sous la responsabilité d'une Directrice de chaîne, l'organisation actuelle de France Inter comprend :

- **Une direction de l'information** constituée de 115 postes (1 poste de directeur-trice, 99 postes de journalistes, 8 postes d'assistant-e d'édition, 6 postes d'assistant-e de gestion administrative des services et d'assistant-e de direction et un poste de chef de service du pôle programmation).

  Cette direction assure :

  - Une grande session quotidienne d'information matinale (5h/9h) avec des reportages, des chroniques, des éditoriaux et des entretiens ;
  - Un 18/20 quotidien consacré à l'actualité internationale de 18h à 19h avec des invités, des reportages et des éditoriaux et une session interactive de 19h à 20h ;
  - 4 magazines hebdomadaires (On n'arrête pas l'éco, Interception, Questions politiques et le Grand face à face)
  - 10 éditions d'information (journal de 6h, 6h30, 7h, 7h30, 8h, 9h, 13 h, 18h, 19h et 23h) et 17 flashs dans la journée ;

  Elle est structurée en 6 services thématiques, une rédaction multimédia, une rédaction en chef semaine et week-end (matin, jour et nuit), des présentateurs semaine et week-end et les équipes des grandes tranches de magazine et des matinales.

- **Une direction des programmes et de la production** de 38 postes (dont 4 postes à la délégation aux moyens de production et 32 postes de réalisateur-trice-s)

  Cette direction coordonne, accompagne et réalise la production de 12,5 heures de programmes par jour :

  Le directeur des programmes est notamment en charge des producteurs délégués et collaborateurs spécialisés (CDDU).

  La délégation aux moyens de production coordonne les moyens de production et organise le travail des réalisateurs.

- **Une direction de la musique** de 6 postes dont 3 postes de programmateur-trice musical-e

  Elle travaille avec les producteurs délégués (CDD-U) pour la programmation musicale de l'antenne et organise les événements musicaux (production ou retransmission de concerts, participation à des festivals de musique…).

- **Une délégation à l'antenne** de 4 postes (1 poste de délégué-e, 1 poste de chef d'antenne, 1 poste de speakeur-speakerine, 1 poste de réalisateur-trice).

  Cette délégation est responsable du bon déroulement, de la cohérence et de la fluidité de l'antenne et de son habillage.

- **Une direction du numérique** de 12 postes, composée de 3 pôles
  - Un pôle édition de l'antenne, qui coordonne l'alimentation des pages du site et de l'application mobile de la chaîne par les équipes des émissions, les valorise, les enrichit et les complète, et alimente également les supports de distribution des vidéos ;
  - Un pôle « social media », qui est en charge de la mise en valeur et de la distribution des contenus sur les réseaux sociaux ;
  - Un pôle vidéo qui conçoit et produit toutes les déclinaisons vidéo de l'antenne.

- **Une direction de la communication** de 10 postes, composée de 3 pôles
  - Un pôle partenariats et diversification, en charge du développement de l'image de France Inter avec une politique de partenariats culturels, d'opérations extérieures et d'opérations de diversification (conférences…) ;
  - Un pôle presse et médias;
  - Un pôle relations publiques.

- **Une direction adjointe en charge de la gestion RH et finances** de la chaîne qui assure deux grandes fonctions :
  - La gestion RH de premier niveau RH des collaborateurs permanents, des CDD et CDDU ainsi que la gestion budgétaire, juridique et logistique de la chaîne. L'équipe en charge de ces missions est constituée de 12 postes ;

- L'organisation et la responsabilité hiérarchique des attaché-es de production (35 postes), des chargé-e-s de programmes radio /web radio (11 postes), d'un programmateur-trice musical-e (1 poste) et d'un-e assistant-e à la réalisation (1 poste) qui assistent les producteurs en termes de planification des invités, documentation écrite et sonore, coordination logistique en même temps qu'ils assurent la « première ligne » en termes d'alimentation du web.

La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des Techniciens de la Direction de Production et des Antennes (DPA), encadrés par un Responsable Technique.

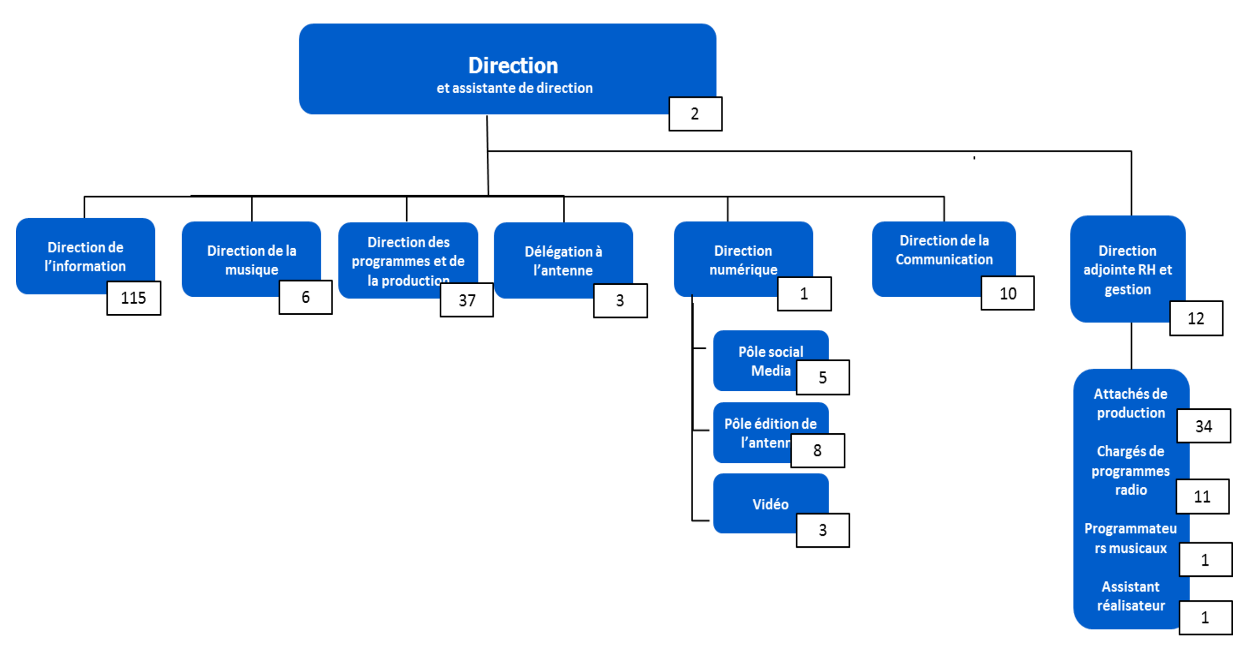
Au 30 septembre 2019, France Inter regroupe 247 postes, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Nombre de postes 30/09/2019**
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	12
Assistant-e à la réalisation	1
Assistant-e de direction	2
Assistant-e d'édition	8
Attaché-e de production	35
Chargé des moyens production	1
Chargé progr radio/webradio	11
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé-e d'affaires générales	1
Chargé-e de communication	6
Chargé-e d'édition multimédia	9
Conseiller-ère de programmes	1
Coord Planif personnels prod	1
Délégué antenne et production	1
Directeur	5
Directeur adjoint	1
Programmateur-trice musical-e	4
Réalisateur-trice	33
Resp coord artistique	1
Resp de la conduite d'antenne	1
Responsable de pôle de comm	3
Responsable de service niv 2	5
Responsable de service niv 3	1
Speakeur-Speakrine	1
Journalistes	101
Total hors filière RH et gestion	**230**
Total général	**247**

Afin de soutenir son ambition 2022, l'organisation de France Inter doit évoluer.

ii. Projet d'évolution

Le schéma suivant est une représentation de l'organisation cible de France Inter à l'horizon 2022 :



Les nombres indiqués dans les encadrés gris sont les emplois permanents.

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La représentation ci-dessus ne les intègre pas.

Le projet d'évolution de France Inter à horizon 2022 repose sur :

- La poursuite du travail de rationalisation des organisations
- Le renforcement des compétences et des équipes dédiées au numérique

➢ La poursuite du travail de rationalisation des organisations

La mise en place de nouveaux outils comme Sequoia permettant une chaîne de production plus rationnelle et plus fluide, ainsi que le réexamen des dossiers de production pour assurer une harmonisation dans l'allocation des moyens de production entre la grille de semaine et la grille de week-end, permettraient la réduction de deux emplois permanents :

- 1 poste de réalisateur-trice
- 1 poste d'attaché-e de production

La refonte du système de diffusion des « PAD » (émission prête à diffuser) reposera sur une meilleure anticipation de la durée des espaces réservés aux messages de publicité, partenariat et autopromotions, pour mieux calibrer à l'avance la durée des PAD et utiliser des messages de comblement type.

Cette évolution permettrait la réduction d'un emploi de speakeur-speakerine, courant 2021.

Par ailleurs, en lien avec le projet de la Direction de la Production et des Antennes (DPA), la répartition des tâches de conduite de l'antenne entre la coordination technique, l'équipe de la délégation à la production et l'équipe de la délégation à l'antenne sera modifiée. Cette évolution permettra de clarifier les rôles de chacun en termes de conduite d'antenne et de renforcer la conduite de l'antenne numérique.

Enfin, les délocalisations d'antenne ou d'émissions seront désormais exclusivement dédiées aux manifestations en ligne avec la politique éditoriale. Elles auront ainsi plus de sens, de cohérence et de puissance. Cette sélection permettra une réduction de l'accompagnement par les techniciens de production et allègera également, plus marginalement, la charge de travail des attachés de production des émissions qui participent régulièrement à ces délocalisations et celle des responsables de partenariats.

➢ Le renforcement des compétences et des équipes dédiées au numérique

L'accélération des usages numériques aura une double conséquence :

- La nécessité de continuer à renforcer les compétences :
    - Des attaché-e-s de production et chargé-e-s de programmes radio/web radio : ils constituent la « première ligne » d'édition de l'antenne. Les formations sur l'écriture numérique, les droits d'auteurs et la connaissance des réseaux sociaux leur permettront de continuer à gagner du temps sur ces tâches et de les enrichir (par exemple en sélectionnant mieux les réseaux sociaux pertinents pour le rayonnement de leurs émissions, en connaissant la longueur minimale d'une publication web pour qu'elle soit indexée par les moteurs de recherche, en sachant quels titres choisir…) ;
    - Des assistant-e-s d'édition : ils ont vocation à s'inscrire dans le travail d'identification et d'édition numérique des tranches d'information ;
    - Des journalistes qui, outre l'édition numérique de leurs chroniques ou papiers, peuvent être amenés à participer à la production de podcasts ;
    - Des réalisateurs, qui contribueront eux aussi à la production de podcasts ou dont la compétence artistique pourrait être utile au développement des vidéos.

    Le plan de formation numérique de tous ces collaborateurs de l'antenne sera donc poursuivi.

- 5 postes de chargés d'édition multimédia seront créés pour renforcer l'édition des pages web, la vidéo, la présence de la chaîne sur les réseaux sociaux. Ces 5 postes seront répartis entre l'édition (3 postes), le pôle social media (1 poste) et le pôle vidéo (1 poste).
    - L'objectif de la chaîne est de penser chacune de ses nouvelles émissions avec leur développement sur le digital et les nouveaux modes de distribution : concevoir dès le départ des rubriques filmées au sein de l'émission ainsi que des formats natifs ou vidéo prolongeant les rendez-vous d'antenne

- De même, ces renforts dans le domaine du multimédia contribueront à développer une politique puissante de formats natifs pour conquérir de nouveaux publics, tester de nouvelles écritures et rencontrer de nouveaux usages tels que les assistants vocaux.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de France Inter, le projet permettrait :

- Le non-remplacement de 2 emplois permanents vacants :
  - 1 poste d'attaché-e de production,
  - 1 poste de réalisateur-trice

- L'ouverture au départ volontaire d'1 poste :
  - 1 poste de speakeur-speakerine~~,~~

- La création de 5 postes de chargé-e d'édition multimédia.

A horizon 2022, le nombre de postes de France Inter serait de 249, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	12
Assistant-e à la réalisation	1
Assistant-e de direction	3
Assistant-e d'édition	8
Attaché-e de production	34
Chargé des moyens production	1
Chargé progr radio/webradio	11
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé-e d'affaires générales	0
Chargé-e de communication	6
Chargé-e d'édition multimédia	14
Conseiller-ère de programmes	1
Coord Planif personnels prod	1
Délégué antenne et production	1
Directeur	5
Directeur adjoint	1
Programmateur-trice musical-e	4
Réalisateur-trice	32
Resp coord artistique	1
Resp de la conduite d'antenne	1
Responsable de pôle de comm	3
Responsable de service niv 2	5
Responsable de service niv 3	1
Speakeur-Speakrine	0

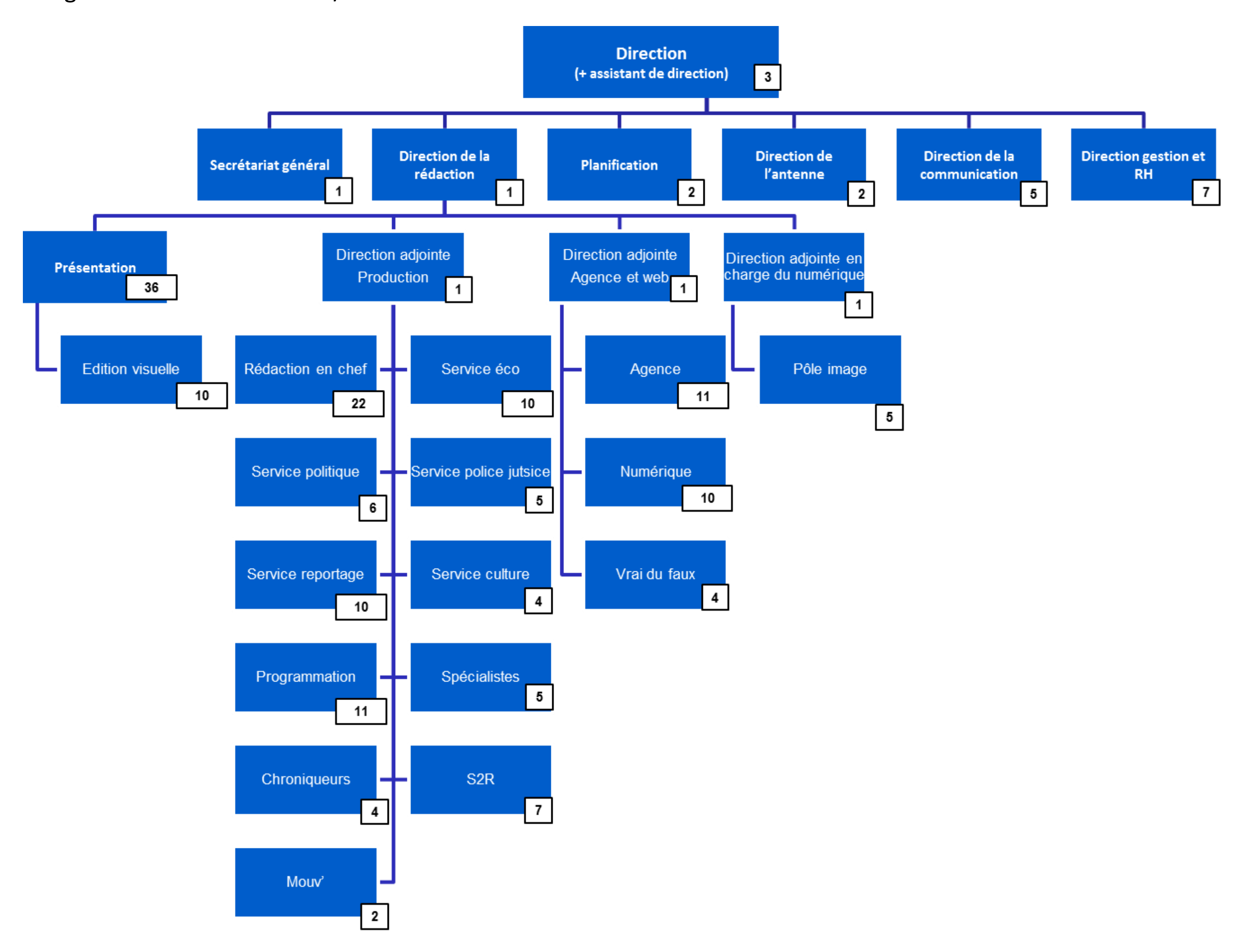
Journalistes	101
Total hors filière RH et gestion	**232**
Total général	249

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

b. franceinfo

i. Organisation actuelle

L'organisation de la direction/chaine est la suivante :



Les nombres indiqués dans les encadrés gris sont les emplois permanents.

Placée sous la responsabilité du Directeur de franceinfo, l'organisation actuelle comprend :

- Une direction de la rédaction, constituée de 166 postes dont 150 journalistes, 11 attaché-e-s de production et de 5 chargé-e-s d'édition multimédia. Cette direction assure :
  - La réalisation de l'antenne radio de 5H à minuit tous les jours de la semaine et de 6h à minuit le samedi et le dimanche, avec une antenne découpée en tranches, qui rythment la journée
  - La production d'un peu plus de 3 heures par jour de programme pour le Canal 27 en double diffusion avec des rendez-vous phares comme le « 8.30 franceinfo » et « Les informés », « l'invité éco » et le « 18.50 franceinfo », « les débats de l'éco », les rappels de titre et la réalisation du bandeau du Canal 27

- La réalisation de flash « news » et de 2 flash éco par jour pour les assistants vocaux
- L'alimentation en partage avec FranceTV du site franceinfo.fr et la mise en valeur des contenus réalisés pour l'antenne radio

Pour ce faire, cette direction est organisée autour de plusieurs pôles :

  - Un pôle agence et web qui prend en charge la certification de l'information, l'édition des dépêches et s'assure de leur exploitation sur le site franceinfo et sur les réseaux sociaux. C'est dans ce cadre que la cellule « vrai du faux » a été mise en place.
  - Un pôle « production » qui est organisé autour de services thématiques, de spécialistes et chroniqueurs-ses, des attaché-e-s de production et chargé-e-s de programme, du secrétariat aux rédactions, le tout en lien avec la rédaction en chef.
  - Un pôle « présentation qui regroupe les fils rouges, la présentation des journaux et les titres (y compris l'édition visuelle pour les titres en double diffusion)
  - Un pôle numérique qui assure les relations avec France TV, avec la direction numérique de Radio France et pilote la mise en place des projets de podcasts.

- Une direction de l'antenne constituée de 2 postes qui élabore et écrit la grille antenne au regard de la ligne éditoriale déterminée par la direction, la met en œuvre et s'assure de la qualité de son exécution au quotidien.
- Une direction de la communication constituée de 5 postes et qui assure la communication de la chaine et la valorisation de la marque franceinfo au travers d'un pôle presse et médias, du développement des partenariats et de la réalisation d'événements.
- Une direction en charge de la gestion et de la RH constituée de 7 personnes.

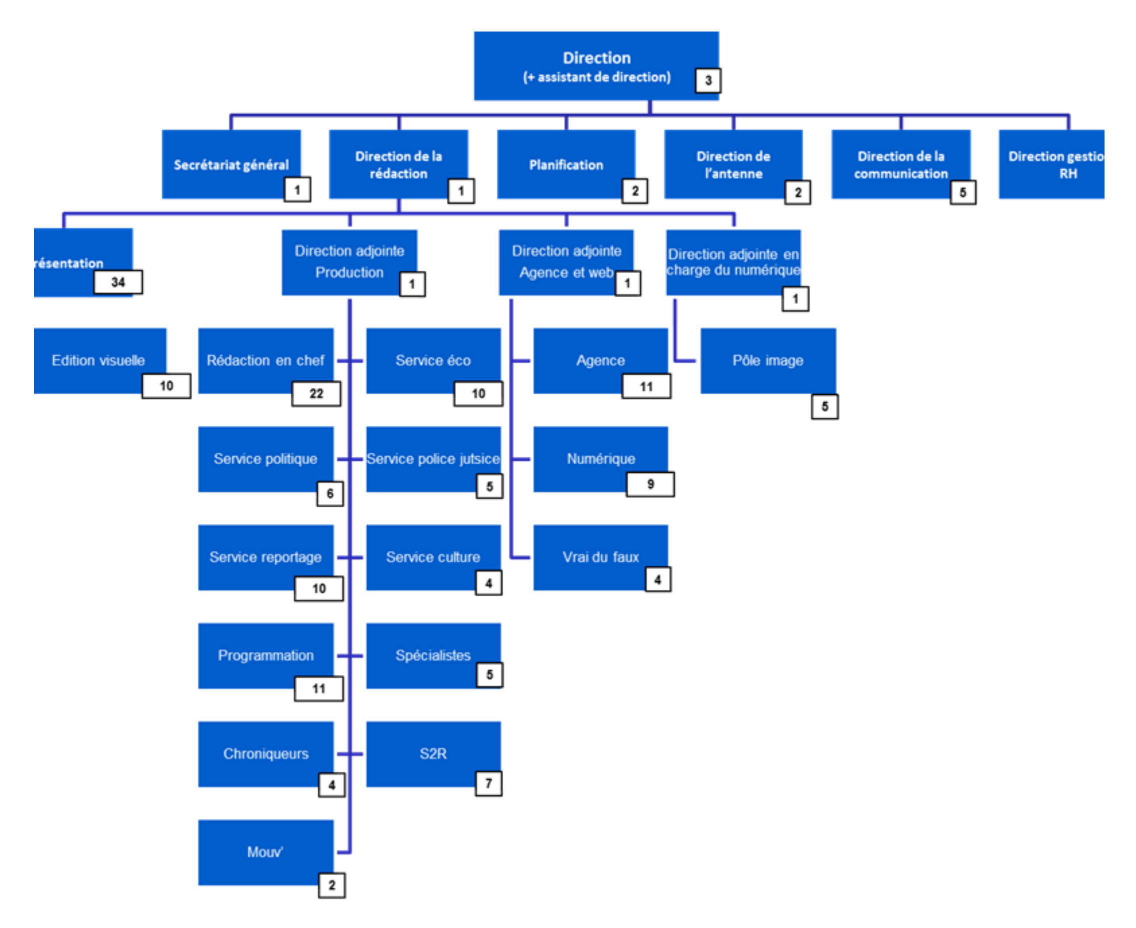
La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des Techniciens de la Direction de la Production et des Antennes (DPA), encadrés par un Responsable Technique.

Au 30 septembre 2019, franceinfo regroupe 186 postes :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Nombre de postes 30/09/2019**
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	2
Attaché-e de production	4
Chargé progr radio/webradio	7
Chargé RH ou fin dir/chaîne	3
Chargé-e de communication	1
Chargé-e d'édition multimédia	5
Directeur	2
Resp de la conduite d'antenne	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de communication	3
Responsable de département	1
Journalistes	153
Total hors filière RH et Gestion	**179**
Total général	**186**

ii. Projet d'évolution

Le schéma suivant est une représentation de l'organisation cible de franceinfo à l'horizon 2022 :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La représentation ci-dessus ne les intègre pas.

Le projet d'évolution de franceinfo repose sur deux axes :

- Privilégier les contenus à forte valeur ajoutée sur le Canal 27, en favorisant les rendez-vous d'antenne et en limitant ou supprimant les « H30 ».
- Faciliter l'activité numérique des journalistes de la rédaction en leur apportant les compétences nécessaires afin que cette dimension de leur métier soit une suite logique de leur activité.

➢ Evolution des contributions de franceinfo sur le Canal 27

La volonté de franceinfo est de renforcer le partenariat qui nous lie aujourd'hui à France TV pour le Canal 27 en proposant davantage de rendez-vous à forte valeur ajoutée en double diffusion. C'est notamment ce qui a été fait depuis la rentrée 2019 avec la réalisation du 8.30 franceinfo le dimanche et le rendez-vous économique du dimanche soir « Les débats de l'éco » diffusé en différé sur le Canal 27.

Dans le même temps, l'objectif est de faire évoluer la contribution de franceinfo la radio au Canal 27 par l'arrêt, partiel ou total de la réalisation de tous les H30 (journaux de la demie réalisée exclusivement pour la télé).

Cette réduction serait progressive :

- ✓ 1er septembre 2020 : suppression des 4 « H30 » quotidien en semaine ;
- ✓ 1er janvier 2021 : suppression des « H30 » week-end.

Cette évolution permettrait la réduction de deux emplois permanents de journaliste en 2021.

Dans ce cadre, le planning des journalistes de la rédaction devrait être revu en fonction de la nouvelle répartition de la charge de travail.

➢ Développement des compétences numériques des journalistes et des « PTA »

L'objectif est d'accroitre les compétences numériques de l'ensemble des journalistes et personnels techniques et administratifs (PTA) de la rédaction de franceinfo.

Pour ce faire, le projet prévoit :

- ✓ Un plan de formation ambitieux sur les trois prochaines années 2020-2022, pour que chacun puisse être à l'aise avec les outils numériques et les réseaux sociaux. L'objectif est de donner à chacun de l'autonomie sur le traitement numérique de l'information.
- ✓ Des outils de nature à permettre à chacun de prendre sa part dans le défi numérique sans alourdir de manière importante sa tâche quotidienne. Cela passe par l'introduction de nouveaux outils et notamment une solution « speech to text » dès 2020 (en test actuellement) pour gagner en efficacité lors du passage de la parole au texte ou la maîtrise de techniques permettant la fabrication de vidéos.
- ✓ La mise en service du nouveau studio 410 au début de l'année 2020, qui permettra de compléter notre offre sur des formats innovants afin de participer à la dissémination de l'offre de franceinfo.
- ✓ La mise en place d'un corner vidéo prévue pour le 1er semestre 2020.

Des actions ont déjà été menées en vue de la réalisation de ces objectifs. C'est notamment le cas avec le rapprochement de l'agence et de l'édition numérique pour les raisons évoquées précédemment. La solution TRINT (solution « speech to text ») est en cours de test à franceinfo jusqu'à la fin de l'année 2019 ; elle permet un gain de temps dans la retranscription de la parole vers le texte.

Ces évolutions induiraient un renforcement des compétences numériques de tous les journalistes de la rédaction de franceinfo, les rendant plus autonomes sur la gestion numérique. Les compétences ciblées sont les suivantes :

- Être en capacité d'effectuer, chacun dans son domaine, une veille des réseaux sociaux ;
- Être en capacité de publier et d'interagir sur les réseaux sociaux ;
- Être en capacité de préparer des publications sur le site web de franceinfo.

Ces évolutions permettraient la réduction de 1 emploi permanent de journaliste, en 2021.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de franceinfo, le projet à horizon 2022 permettrait :

- La réduction de 3 postes de journalistes, qui serait mise en œuvre de la manière suivante :
  - le non-remplacement d’un emploi permanent vacant
  - l’ouverture au départ volontaire de 2 emplois permanents en 2021

- Une évolution des compétences numériques de toutes les personnes travaillant actuellement au sein de la rédaction de franceinfo.

A horizon 2022, le nombre de postes de franceinfo serait de 183, répartis comme suit :

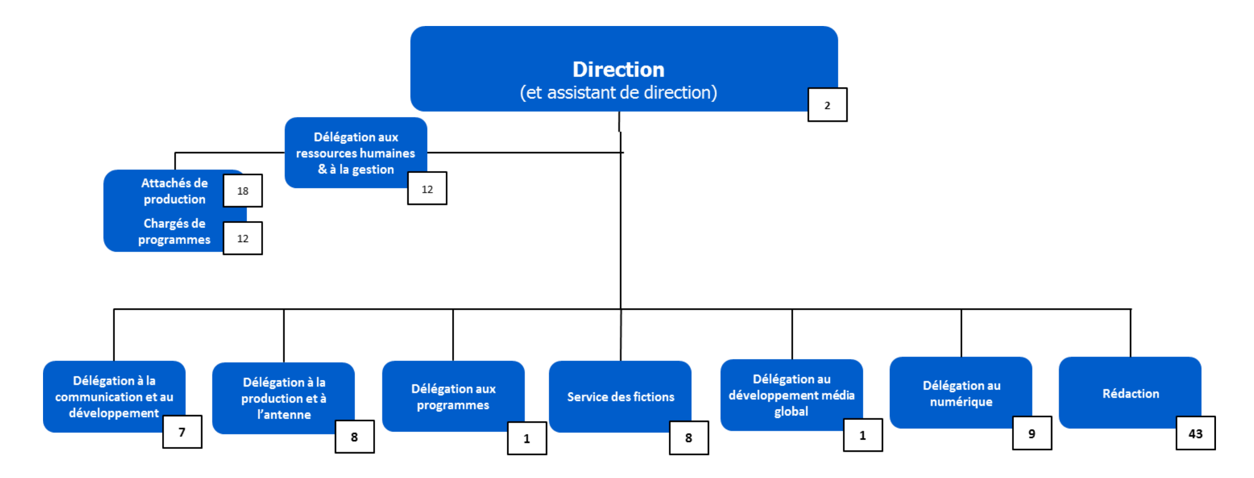
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	2
Attaché-e de production	4
Chargé progr radio/webradio	7
Chargé RH ou fin dir/chaîne	3
Chargé-e de communication	1
Chargé-e d'édition multimédia	5
Directeur	2
Resp de la conduite d'antenne	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de communication	3
Responsable de département	1
Journalistes	150
Total hors filière RH et Gestion	**176**
Total général	183

Rq : les évolutions d’organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

c. France Culture

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de France Culture est la suivante :



Placée sous la responsabilité de la Directrice de France Culture, l'organisation actuelle de la chaîne comprend :

- **Une délégation aux programmes qui** encadre, coordonne et anime l'activité éditoriale des magazines et des documentaires de la chaîne, depuis la conception des grilles de programmes jusqu'au suivi quotidien de la programmation des émissions. La délégation aux programmes est directement impliquée dans l'activité événementielle de la chaîne (Forums, opérations spéciales, etc.) en lien étroit avec le pôle communication et développement.

- **Une rédaction** qui assure une double matinale sur France Culture et France Musique, soit 12 rendez-vous d'informations sur France Culture (Journaux, flashs ou titres de l'actualité), 5 rendez-vous d'informations (Journaux ou Flashs) sur France Musique, ainsi que les journaux de SOPHIA (3 éditions par jour). La rédaction assure également une production numérique propre notamment avec Hashtag (rendez-vous multimédia hebdomadaire), ainsi que Grand Reportage, le magazine d'actualité de la Rédaction d'une heure chaque semaine.

- **Un service des fictions** qui produit une offre éditoriale pour l'antenne (6h30 par semaine), une offre de podcasts originaux, une politique de spectacles ainsi qu'une politique d'édition. France Culture est à ce titre un acteur important de la vie culturelle et contribue activement à placer Radio France au cœur de la production culturelle en France.

- **Une délégation au développement « Média global »** qui a pour principales missions de superviser l'animation du pôle vidéo de France Culture, développer l'offre et la fabrication des podcasts originaux de non-fiction de France Culture, participer à la direction éditoriale des programmes et coordonner le développement de Culture prime, le label culturel de l'audiovisuel public auquel contribuent France Télévision, France Média Monde, l'INA, TV5, Arte et Radio France).

- **Une délégation au numérique** qui participe à la définition du projet éditorial numérique de la chaîne et assure au quotidien sa mise en œuvre tout en coordonnant l'activité numérique de la chaîne en lien avec les émissions et les autres services. Elle a pour missions principales

l'accompagnement des équipes de la chaîne pour l'édition numérique des pages d'émissions, la diffusion des productions de France Culture sur les différentes antennes numériques (web, réseaux sociaux, podcasts, plateforme vidéo...) et la production de contenus spécifiques (articles, vidéos, sons). Elle édite aussi l'univers "Conférences", qui diffuse des contenus issus de partenaires de France Culture, universités et institutions culturelles.

▷ **Une délégation à la production et à l'antenne** *:*

- *Production* : la délégation veille à l'organisation des moyens qui lui sont alloués (heures techniques, de réalisation et d'assistance à la réalisation) pour produire les grilles d'hiver et d'été. Elle assure le suivi de toute cette production notamment les documentaires. Elle est en lien permanent avec les producteurs, les attaché.e.s de production, les collaborateurs-trices spécialisé-e-s, les réalisateurs-trices et la technique, tous les intervenants dans la chaîne de production et de diffusion de France Culture.
- *Antenne :* la délégation élabore le conducteur fédérateur d'antenne dans ITEMA en lien permanent avec la magnétothèque, les réalisateurs et la responsable technique de France Culture. Elle assure l'enregistrement et la diffusion des partenariats, auto-promos et sommaires (certains sont en direct). Elle procède aux ajustements artistiques (couleur d'antenne, jingles, etc.) nécessaires à chaque début de grille et en assure le suivi tout au long de l'année. Elle assure également le suivi de la radio filmée.

  Cette délégation est impliquée dans les projets liés à l'évolution du conducteur, la diffusion des podcasts et de l'antenne.

▷ **Une délégation aux ressources humaines et à la gestion** qui est en charge de piloter l'ensemble des moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la mise en œuvre des objectifs et de la stratégie de la direction dans le respect des procédures, de la réglementation et des arbitrages, et dans le souci de l'optimisation des ressources allouées. Elle assure également l'encadrement des attaché-e-s de production ainsi que des chargé-e-s de programme radio / web radio.

▷ **Une délégation à la communication et au développement** qui a pour mission de construire, promouvoir et valoriser l'identité et l'image de la chaîne et de ses différentes activités (antennes, web, éditions, prix, évènements, etc.), installer la dimension de label de la chaîne et contribuer à la faire fructifier vis-à-vis de l'externe comme de l'interne, développer les réseaux de collaboration, initier de nouveaux projets et appuyer la chaîne dans ses développements dans tous ses secteurs d'activité, contribuer à la conquête de nouveaux publics et de nouveaux territoires.

La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des **technicien-ne-s de la DPA** (encadré-e-s par une responsable technique), **des réalisateur-trice-s** et des **assistant-e-s à réalisation à la fiction** de la DPP.

Au 30 septembre 2019, France Culture regroupe 121 postes :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 2	3
Assistant-e à la réalisation	
Assist de gestion admin	9
Assistant-e de direction	1
Assistant-e d'édition	6
Attaché-e de production	19

Chargé de RH	1
Chargé des moyens production	1
Chargé progr radio/webradio	12
Chargé-e d'affaires générales	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de programmes web	0
Chargé-e d'édition multimédia	5
Chargé-e finance	1
Conseiller-ère littéraire	3
Coord Planif personnels prod	1
Coord technique moyens prod	1
Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Directeur	1
Documentaliste	
Resp de la conduite d'antenne	2
Responsable de communication	2
Responsable de département	2
Responsable de service niv 1	1
Responsable de service niv 2	3
Responsable de service niv 3	5
Speakeur-Speakrine	2
Journalistes	35
Total hors filière RH et Gestion	**106**
Total général	**121**

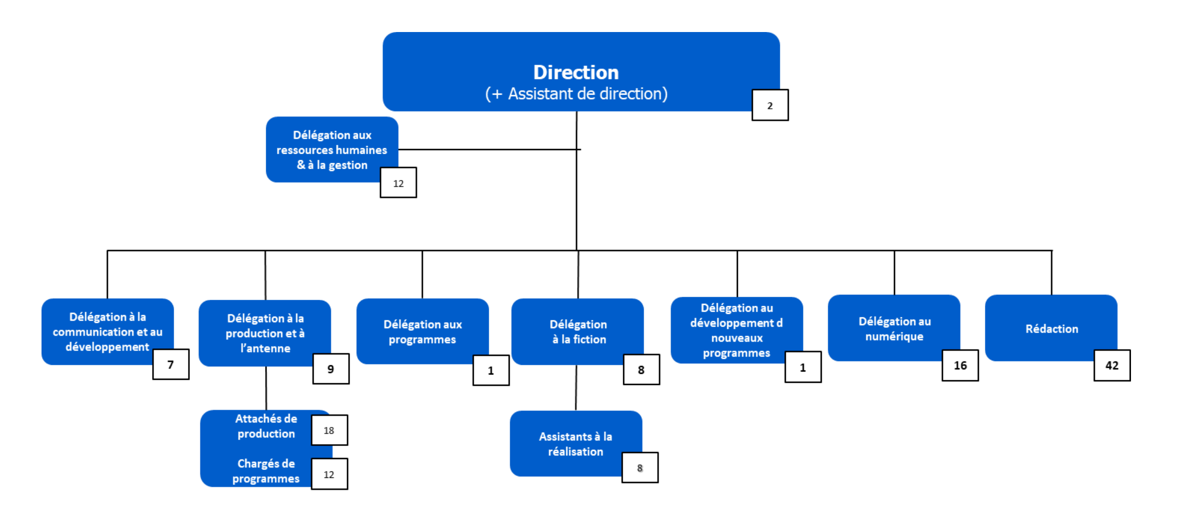
ii. Projet de réorganisation

Le projet d'organisation de France Culture à horizon 2022 repose sur **trois lignes-force structurantes** :

- Concevoir une offre globale de programmes à la demande : à l'heure de la grille … ou pas. C'est un projet de production et d'édition.
- Renouveler et élargir les publics par l'édition des offres pour tous les nouveaux usages.
- Se positionner au cœur de la proposition culturelle de l'audiovisuel public.

Pour ce faire, des évolutions sont envisagées selon les 6 axes suivants : Programmes, Unité de programmes « Développement des nouveaux programmes : podcasts originaux et vidéos », Production et antenne, Rédaction, Numérique et Fictions.

Ci-dessous une représentation de l'organisation cible de France Culture à horizon 2022 :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans les parties dédiées respectives. La représentation ci-dessus ne les intègre pas.

➢ Programmes

➢ L'organisation en pôles/unités de programmes

Une première étape dans l'évolution de l'organisation de l'activité éditoriale de la chaîne en pôles thématiques (« Actualité-Idées », « Savoirs », « Arts et création » ») a été franchie en septembre 2019, avec le rapprochement physique des équipes, la mise en place de réunions spécifiques et la désignation de référents numériques.
A l'avenir cette démarche est amenée à s'approfondir pour favoriser la coordination éditoriale des productions et l'empreinte de celles-ci sur les différentes antennes hertziennes et numériques. Dans le cadre de ce projet et en lien avec le projet d'organisation de la direction de la documentation, les différents pôles thématiques de la chaîne pourront par ailleurs, constituer les structures d'accueil des transferts de documentalistes.

➢ Le rattachement fonctionnel des réalisateur-trice-s à la chaîne

En lien avec le projet de la Direction des Personnels de Production, qui deviendrait une Direction de la Réalisation, les responsabilités s'organiseront de la façon suivante :

- Une Direction de la Réalisation (DR) constituerait la direction stratégique de la réalisation au niveau central à Radio France. A ce titre, elle piloterait la carrière, les formations et l'affectation de l'ensemble des effectifs et ferait le lien tant inter-chaines qu'avec les autres directions supports de production ;

- Les réalisateur-trice-s seraient rattaché.e.s fonctionnellement à la chaîne selon l'affectation à la grille ou à un projet spécifique décidée par la DPP/DR en concertation avec la chaine. Le temps de leur affectation, le lieu de référence, d'organisation du travail, de contrôle de la production, de suivi de l'artistique au service de l'éditorial seraient concentrés dans la chaîne. Les arbitrages des moyens seraient faits au quotidien au plus près de l'activité en fonction des priorités déterminées par la chaîne.

➢ Unité de programmes « Podcasts originaux et vidéos »

Sous la conduite du délégué au développement des nouveaux programmes, l'objectif est de produire des contenus originaux pour toucher de nouveaux publics et développer de nouveaux formats et écritures créatives.

La mise en place de cette unité de programmes spécifique prévue début 2020, dotées de moyens propres, vise à structurer cette activité, au plan éditorial comme à celui de la maîtrise de la production, et à assurer en lien avec le pôle numérique sa meilleure distribution. En cohérence avec le projet de la chaine, ces productions ont vocation à être diffusées sur la grille de programmes.

En lien avec ces évolutions, 2 postes de chargé-e-s d'édition multimédia seraient créés.

➢ Production et antenne

➢ Evolution du pilotage de l'antenne

L'évolution du pilotage de l'antenne et de la transformation technique de la chaîne qui pourrait être mise en place à l'automne 2020, passera par les projets suivants :

- Automatisation de la conduite d'antenne.
- Automatisation des Podcasts.
- Synchronisation des sons utiles aux journaux (édito) dans la continuité de ce qui a été mis en place à France Bleu
- Diffusion automatique des flux de PAD :
- Cabine (commutations des studios) : Transfert d'activité avec la mise en place dans chaque studio d'antenne d'Interface Homme-Machine pour la mise en antenne des studios – comme c'est déjà le cas à franceinfo et France Inter.

Pour accompagner ces projets de pilotage de l'antenne, le poste de la responsable de service APN sera transféré à France Culture, en lien avec le projet de réforme de la DPA. Au sein de l'équipe d'antenne, la responsable aura pour mission de veiller au référencement et à la livraison de l'ensemble des programmes (PAD, directs, Podcast, natifs) qui alimentent l'antenne ou non, contribuer à la construction du conducteur et gérer l'archivage audio des émissions diffusées sur l'antenne à l'INA. Elle prendra part avec le chef d'antenne et grâce à son expertise de l'outil Itema, au projet de réforme du conducteur fédérateur d'antenne et de l'automatisation de celle-ci (podcasts automatiques et automatisation de la diffusion des PAD).

➢ Rattachement des attaché.e.s de production / chargé.e.s de programme à la délégation à la production

La chaîne souhaite faire évoluer courant 2020 le rattachement hiérarchique des attaché.e.s de production ainsi que des chargé.e.s de programme. Actuellement rattaché.e.s au pôle gestion, ce rattachement serait cohérent avec l'activité de production & d'antenne.

➢ Rédaction

Le projet d'évolution de la rédaction passe par le renfort de la production sur les antennes numériques, grâce à l'évolution récente du tableau de service des assistant.e.s d'édition, ainsi que le développement d'un pôle Culture/Idées.

➢ Un nouveau pôle Culture/Idée rattaché au service numérique

Afin d'être encore davantage en accord avec l'identité de la chaîne, un nouveau pôle Culture/Idées sera mis en place courant 2020. Ce pôle, rattaché au service numérique, aura en charge une production radio et numérique sur les thématiques Culture/idées dans le débat d'actualité. Il s'agit de s'inscrire dans l'axe de développement du fil d'actualité numérique nommé Le Fil Culture.

Conformément au plan de la DASE concernant Sophia, un mi-temps de journaliste sera dégagé sur cette activité au profit du développement numérique de la rédaction.

➢ Un renforcement du rôle des assistant-e-s d'édition autour du traitement de l'édition numérique

Le rôle des assistant.e.s d'édition sera renforcé autour du traitement de l'édition numérique, en lien avec les besoins de développement de l'offre numérique de la rédaction. Il s'agit en particulier de contribuer à :

- l'édition des éléments radio (sujets, reportages, etc.) pour le site web de France Culture, sous l'autorité du rédacteur en chef numérique ou d'un journaliste : à partir des sons et des textes des journalistes, créer des articles illustrés par une photo ou une vidéo, et publier le résultat.
- la dissémination numérique des éléments radios sur les réseaux sociaux sous l'autorité du rédacteur en chef numérique ou d'un journaliste.
- l'enrichissement des journaux pré-édités par les présentateurs.trices et des chroniques pré-éditées par les chroniqueurs.euses en concertation avec eux : précisions nécessaires pour transformer le langage oral en langage écrit, corrections, illustrations, liens vers des archives…

Cette évolution sera accompagnée par la formation de l'ensemble des assistant.e.s d'édition de France Culture via les formations Campus suivantes : Ecriture, image et enrichissement du web et Droit d'auteur et droit voisin. Une formation vidéo sera envisagée au cas par cas.

L'intégration de ces activités se fera en lien avec le rédacteur en chef en charge du numérique.

En conséquence, le tableau de service des assistant-e-s d'édition continuera à évoluer sur l'année 2020 pour s'adapter à ces nouveaux besoins liés à l'activité numérique et optimiser l'organisation des vacations.

➢ Numérique

France Culture a pour ambition d'être le média numérique de référence de l'actualité éclairée par les savoirs, les idées et la création sur tous les supports numériques, et prévoit de poursuivre sa stratégie numérique via :

- l'accélération de la présence sur tous les supports (texte, son, vidéo) là où France Culture est en position de force éditoriale (idées/savoirs/culture) ;
- la maîtrise éditoriale et technique du fonds/catalogue ;

- la capacité à diffuser de nouveaux formats, y compris des formats spécifiques pour les assistants vocaux.

➢ Le « fil culture », l'actualité de la culture et des idées

Il s'agit d'assurer une présence régulière et réactive de France Culture dans le domaine de l'actualité de la culture, des idées et des savoirs, avec la publication d'articles s'appuyant notamment sur le travail quotidien des émissions, des chroniqueurs.euses, de la rédaction, et le fonds d'archives et le stock de programmes. En étant réactif dans le traitement de l'actualité culturelle, des savoirs et des idées, France Culture pourra développer ses audiences numériques, et entrainer une plus grande visibilité générale de ses programmes, qui en retour vont nourrir l'actualité.

En lien avec ces évolutions, 2 postes de chargé-e d'édition multimédia seraient créés.

➢ Maîtrise, valorisation et diffusion du catalogue

L'objectif est tout à la fois de remettre en ligne et d'indexer une partie importante, significative et pertinente du fonds d'émissions de France Culture aujourd'hui non disponible en ligne et/ou mal indexée. Outre les effets de référencements induits, l'ambition est de se doter d'un réel catalogue d'émissions, mobilisable et distribuable selon les besoins éditoriaux et l'évolution des supports. Un volet spécifique « fiction » doit être exploré aussi pour exploiter au mieux le catalogue.

En lien avec le projet de la documentation, 2 postes de documentalistes de la documentation sonore collaborant actuellement au sein du service numérique, à la réédition d'archives, seraient transférés vers France Culture.

➢ Renforcement de la présence sur les réseaux sociaux et les plateformes vidéo

L'objectif de cet axe est d'augmenter l'empreinte numérique de France Culture, sur tous les supports et plateformes pertinents. Edition forte sur site (en renforçant la création de contenus à partir des émissions quand c'est pertinent), dissémination de contenus (texte, liens, vidéos, etc.) sur les réseaux sociaux de façon plus ciblée.

En lien avec cette évolution, 1 poste de chargé-e d'édition multimedia serait créé.

➢ Fictions

Pour répondre aux enjeux éditoriaux autour de la conquête de nouveaux publics, aux enjeux de productions dans un contexte difficile de fermeture sur quatre ans des studios, ainsi qu'aux enjeux de soutien à la création, le service des fictions doit poursuivre :

- **l'évolution de son offre** : développement du podcast natif à partir de commandes à de nouveaux auteurs, développement de sa compétence en matière de série, tenir sa place dans le monde de la création littéraire et théâtrale, innover en termes de formes sonores, mettre en place une politique maitrisée de la rediffusion avec l'exploitation du catalogue, poursuivre l'ouverture à tous les publics à travers des spectacles radiophoniques populaires enregistrés en public (cf. Astérix…), ou certains Concerts Fictions comme Moby Dick…
- **l'optimisation de ses modes de production afin de dégager des moyens pour les podcasts natifs et développement de l'exploitation des fictions** (gestion des droits plus efficace et plus rapide, production plus légère, production mieux maitrisée et plus modélisée des séries et

feuilletons, exploitation du catalogue à travers l'édition et les tournées de spectacles radiophoniques, contribution au cinéma sonore, etc.)

Pour ce faire, France Culture propose une réorganisation du service des fictions qui pourrait être mise en œuvre à partir de 2020. Cette réorganisation passe notamment par une organisation de la délégation en 3 pôles de production correspondant aux différentes lignes éditoriales :

- **Séries :** en podcast et en feuilleton (y compris jeunesse)
- **Lectures** : politique de lecture dans les nouveaux samedis de fiction et pour certains feuilletons
- **Création et spectacles : Théâtre & Cie** (théâtre du répertoire comme contemporain) et **Atelier Fiction** (création et innovation, ouverture aux artistes non agréés, tests pour de potentiels nouveaux réalisateurs, nouveaux auteurs), ainsi que les productions natives en spectacle (musicaux ou non, au studio 104, au festival d'Avignon).

L'évolution et la professionnalisation de la gestion du juridique sont des facteurs importants pour mettre en place rapidement une visibilité de la nouvelle politique de fiction. Le chantier des droits doit permettre de renégocier le coût des rediffusions, et autoriser une bien meilleure exploitation du catalogue.

Cette évolution permettra de redéployer des moyens et du temps de productions pour les séries, les podcasts et l'innovation via notamment la diffusion des émissions de catalogue et la diminution des coûts de production pour les lectures (moins d'heures techniques, moins d'heures d'assistants).

Elle doit également s'appuyer sur les 3 axes suivants :

➢ **Rattachement des assistant.e.s à la réalisation et évolution de leur métier**

Les fictions de France Culture sont appelées à évoluer dans leurs formes, leurs écritures et leurs conditions de production. Il est donc nécessaire de reconsidérer l'organisation de l'activité des assistant-e-s à la réalisation et leur rattachement hiérarchique. Conformément au projet de la DPP, les postes d'assistant-e à la réalisation seront ainsi transférés à France Culture. Le temps de travail actuellement affecté à France Inter sera piloté par le service des fictions de France Culture.

En lien avec cette évolution, 8 postes d'assistant-e à la réalisation seraient transférés de la DPP vers France Culture.

➢ **Evolution du métier de conseiller-ère littéraire**

Afin d'adapter les compétences au regard des nouveaux besoins ainsi qu'au profil des nouveaux réalisateurs.trices, une évolution du métier de conseiller.ère littéraire est prévue : recentrée sur l'éditorial mais un éditorial radiophonique intégrant les contraintes de production. Cette évolution concerne 3 salariés, qui ont chacun pris en charge des activités les éloignant de leur cœur de métier (juridique, préparation des éléments textuels, etc.). Autour de l'éditorial, il s'agira notamment d'adapter les choix de textes au Hors les murs, développer la recherche, la prospection d'auteurs scénaristes, de proposer des cycles de lectures, d'assumer des montages de textes, repérer des spectacles de théâtre, et développer la veille sur les tendances et auteur.e.s émergents.

Le-la conseiller-ère continuera à assurer l'interface avec les réalisateurs.trices, et intègrera la maîtrise des calendriers de productions, l'anticipation des coûts de production avec prise en compte des budgets alloués en termes de distribution dès le début du processus de production, la sécurisation des droits, l'adaptation de l'éditorial aux conditions de production Hors les murs.

➢ **Projet hors les murs**

L'obligation de fermer pour environ 4 ans les studios de fiction et d'organiser les enregistrements de fictions hors studios de Radio France à partir de janvier 2021 (projet Hors les murs) nécessite de revoir l'organisation des productions.

Le scénario envisagé serait le suivant :

- Louer des studios de cinéma pour toutes les fictions nécessitant une chambre sourde pour la reconstitution de décors sonores, le silence pour les grandes lectures, les répétitions des spectacles radiophoniques en public (studio 104 et théâtres), les voix intérieures, les prises de son musicales.
- Intensifier la politique d'enregistrements en extérieurs sur le modèle du cinéma (location de lieux, maisons, appartements, autorisations de tournage dans des espaces public, etc.)
- Intensifier la politique de partenariat et de coproduction avec de grands théâtres et centres dramatiques prêts à nous accueillir dans leurs espaces (lieux gratuits).

Cette organisation permettra notamment de recentrer et développer le travail des réalisateurs.trices qui assurent pour le moment un grand nombre de tâches logistiques éloignées de leurs compétences artistiques (repérage, réservation des appartements, régie sur place, gestion des autorisations, etc.).

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de France Culture, le projet permettrait :

- 5 créations de chargé-e-s d'édition multimedia
- 11 transferts de postes :
  - 8 postes d'assistant-e à la réalisation, depuis la DPP
  - 2 postes de documentalistes au service web, depuis la direction de la Documentation
  - 1 poste de Responsable de service niv 1, depuis la DPA (APN)
- Changements de rattachement fonctionnel ou hiérarchique :
  - Rattachement fonctionnel des réalisateur-trices à la délégation aux programmes ou à la production
  - Rattachement hiérarchique des attaché-e-s de production et des chargé-e-s de programme radio à la délégation aux programmes ou à la production
- Une évolution des activités et compétences, sur les métiers suivants :
  - Des assistant-e-s d'édition
  - Des assistant-e-s réalisation à la fiction
  - Des conseiller-ères littéraires
- La réduction d'un emploi permanent de journaliste, ouvert au départ volontaire, en lien avec l'évolution de la rédaction

A horizon 2022, le nombre de postes de France Culture serait de 136, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 2	3
Assistant-e à la réalisation	8
Assist de gestion admin	9

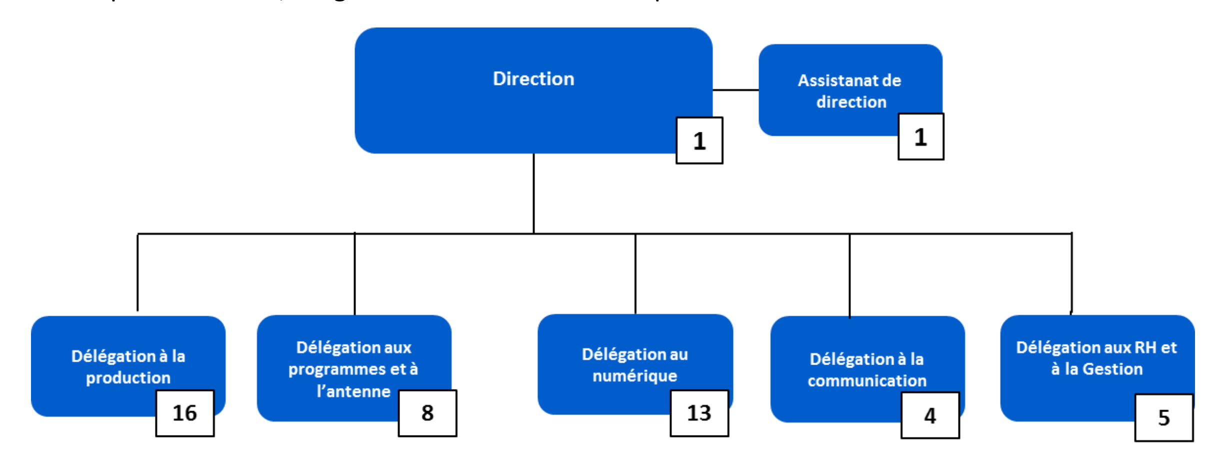
Assistant-e de direction	1
Assistant-e d'édition	6
Attaché-e de production	19
Chargé de RH	1
Chargé des moyens production	1
Chargé progr radio/webradio	12
Chargé-e d'affaires générales	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de programmes web	0
Chargé-e d'édition multimédia	10
Chargé-e finance	1
Conseiller-ère littéraire	3
Coord Planif personnels prod	1
Coord technique moyens prod	1
Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Directeur	1
Documentaliste	2
Resp de la conduite d'antenne	2
Responsable de communication	2
Responsable de département	2
Responsable de service niv 1	2
Responsable de service niv 2	3
Responsable de service niv 3	5
Speakeur-Speakrine	2
Journalistes	34
Total hors filière RH et Gestion	**121**
Total général	**136**

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

d. France Musique

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de France Musique est la suivante :



Placée sous la responsabilité d'un Directeur de Chaîne, l'organisation actuelle de France Musique comprend 48 postes :

- 1 poste de directeur de chaîne et 1 poste d'assistant-e de direction

- Une délégation à la production dont la mission est de coordonner et gérer les moyens de production destinés à la fabrication de l'antenne. Cette coordination se fait en lien avec les directions prestataires (DPA et DPP) pour les techniciens et réalisateurs et en interne avec les attachés de production. Cette délégation est constituée de :
    - 1 poste de délégué-e à la production
    - 13 postes d'attaché-e-s de production
    - 2 postes de chargé-e-s de programmes radio/web radio
- Une délégation aux programmes et à l'antenne :
  Cette délégation conçoit la ligne éditoriale de la chaîne et est responsable du bon déroulement, de la cohérence et de la fluidité de l'antenne et de son habillage. Cette délégation est constituée de :
    - 1 poste de délégué-e aux programmes et à l'antenne notamment en charge d'élaborer en lien avec le directeur la ligne éditoriale et la stratégie d'antenne.
    - un pôle antennes : 1 poste de chef d'antenne, 2 postes de gestionnaires de données programmes et 1 poste de chargé-e des communiqués d'antenne
    - un service « retransmissions » qui assure l'activité de gestion de la production liée aux captations : 1 poste de chargé-e de production musicale, 1 poste d'assistant-e de gestion administrative et 1 poste de gestionnaire de données programme
- Une délégation au numérique qui définit le projet éditorial numérique de la chaîne et assure sa mise en œuvre, constituée de :
    - 2 postes de délégué au numérique (responsable numérique) et adjoint-e

- 8 postes de chargé-e-s d'édition multimédia, en charge de l'édition des pages du site, de la vidéo et des réseaux sociaux
- 3 postes de programmateurs pour les 7 webradios de France Musique (chargé-e-s de programmes radio / web radio)

- Une délégation aux Rh et à la Gestion en charge de piloter l'ensemble des moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie de la direction. Cette délégation s'occupe de la gestion RH de premier niveau des collaborateurs ainsi que la gestion budgétaire, juridique et logistique de la chaîne. Elle est constituée de :
  - 1 poste de délégué-e aux RH et à la gestion
  - 2 postes de chargé-e-s de RH ou Finances
  - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative
- Une délégation à la communication qui définit la stratégie de communication de la chaîne et la stratégie de partenariats (culturels et média) et la met en œuvre, afin de valoriser le développement de la chaîne et trouver de nouveaux publics. Elle est constituée de :
  - 1 poste de délégué-e à la communication
  - 1 poste de responsable de communication (partenariats)
  - 2 postes de chargé-e de communication (1 attaché-e de presse et 1 chargé-e de communication événementiel et digital)

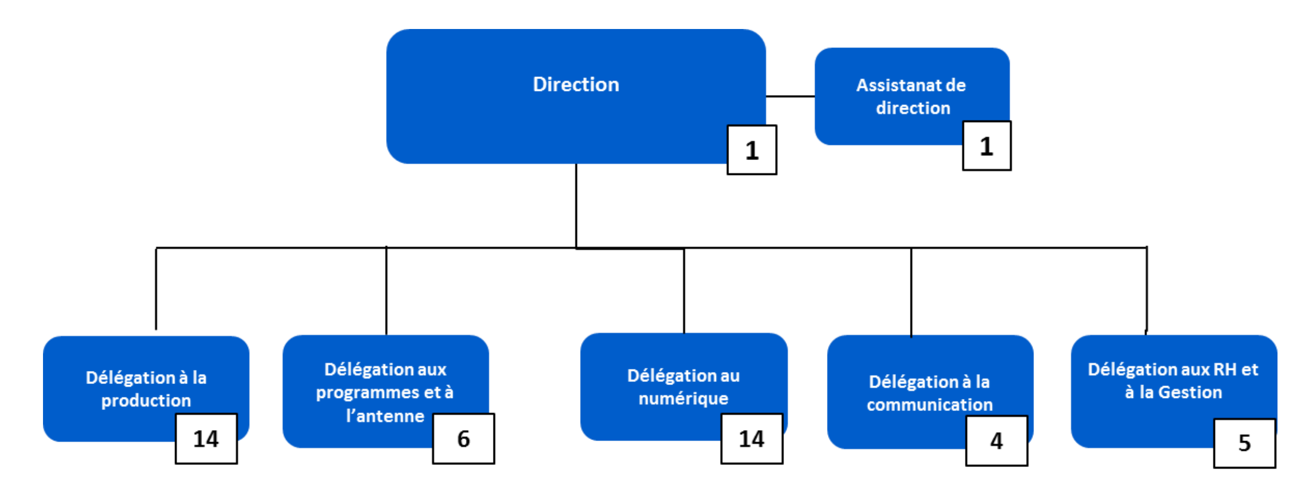
Au 30 septembre 2019, France Musique regroupe ainsi 48 postes, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Nombre de postes 30/09/2019**
Adj Resp de service niv 1	2
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	1
Attaché-e de production	13
Chargé communiqués d'antenne	1
Chargé de production musicale	1
Chargé de RH	1
Chargé progr radio/webradio	5
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	6
Délégué antenne et production	1
Directeur	1
Gest données progr	3
Gest supports documentaires	1
Responsable de département	3
Responsable de service niv 3	1
Responsable multimédia	1
Total hors filière RH et Gestion	**43**
Total général	**48**

La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des techniciens de la DPA (encadrés par un Responsable Technique) ainsi que des réalisateurs de la DPP.

ii. Projet d'évolution

Le schéma suivant est une représentation de l'organisation cible de France Musique :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La représentation ci-dessus ne les intègre pas.

Le projet d'organisation de France Musique pour 2022 repose sur différents axes :

- **Mettre en adéquation le service retransmission avec la nouvelle politique de captation des concerts**

Une réflexion sur la politique de captation des concerts est menée, afin de la rendre plus vertueuse, tout en privilégiant une meilleure exposition des productions musicales de la maison. Ceci entraînerait une diminution sensible du nombre des captations extérieures et par conséquent une baisse de l'activité du service retransmission.

Ce redimensionnement des captations de concerts se réalisera progressivement sur les trois prochaines années et aura des conséquences sur le service retransmissions de France Musique.

Ainsi, le poste de chargé de production musicale a vocation à se diversifier, en tenant compte des demandes en lien avec le numérique et les nombreux partenariats de la chaîne signés avec les grandes institutions musicales.

Le projet permettrait également la réduction d'un poste d'assistant-e de gestion administrative. Les missions associées à ce poste vont en effet s'amenuiser au fil de la diminution du nombre de captations et pourront être reprises par la délégation aux ressources humaines et à la gestion.

Le changement de politique de captations a également des conséquences sur les techniciens et réalisateurs. Ces évolutions sont présentées dans les projets de la DPA et de la DPP.

➢ Renforcer l'activité numérique de France Musique

France Musique doit continuer à développer les contenus web, écrits ou filmés (formats courts) et proposer des contenus innovants afin de rendre ses programmes toujours plus accessibles aux auditeurs.

Parallèlement, des changements de méthode de travail (déploiement de Musicmaster) et une évolution éditoriale de la grille conduisent à faire évoluer le périmètre des attaché-e-s de production.

De manière générale, le développement de Musicmaster permet de libérer les attaché-e-s de production des activités de saisie sur le site et de développer des compétences en termes de vidéo et d'éditorialisation des contenus web.

Ces évolutions permettraient la réduction de deux postes d'attachés de production ainsi que la création d'un poste de chargé-e-s d'édition multimédia en 2022.

➢ Automatiser et synchroniser les données du site francemusique.fr vers ITEMA

ITEMA est la source de toute activité d'antenne : c'est une base de description et un outil de programmation d'éléments sonores permettant d'éditer le conducteur d'antenne.

L'éditorial est aujourd'hui saisi dans ITEMA avant production par des gestionnaires de données de programmes. Parallèlement, les données descriptives des contenus de l'antenne (invités, noms des producteurs, réalisateurs, attachés de production, œuvres) sont saisies sur le site de francemusique.fr par les attaché-e-s de production.

Les développements opérés dans ITEMA permettent aujourd'hui de synchroniser automatiquement les données du site vers ITEMA et d'éviter ainsi une double saisie.

Deux postes de gestionnaires de données de programmes au sein de la cellule ITEMA sont actuellement pleinement consacrés à la saisie de la grille. La simplification de l'activité de saisie permettrait de :

- Renforcer la mission du poste de gestionnaire de données de programmes sur la vérification des données qui retombent dans ITEMA et la mise à jour manuelle des derniers changements de grille.
- La réduction d'un poste de gestionnaire de données de programmes.

Par ailleurs, comme pour France Culture, les réalisateur-trice-s seraient rattaché.e.s fonctionnellement à la chaîne selon l'affectation (à la grille ou à un projet spécifique) décidée en concertation avec la DPP/DR. Le temps de leur affectation, le lieu de référence, d'organisation du travail, de contrôle de la production, de suivi de l'artistique au service de l'éditorial serait concentré dans la chaîne. Les arbitrages des moyens seraient faits au quotidien au plus près de l'activité en fonction des priorités déterminées par la chaîne.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de France Musique, le projet permettrait :

- La réduction de 2 emplois permanents mise en œuvre par l'ouverture au départ volontaire de deux emplois :
  - 1 poste d'assistant-e de gestion administrative au sein du service retransmissions
  - 1 poste de gestionnaire de données de programmes au sein de la cellule ITEMA
- La réduction de deux postes d'attachés de production. Ces deux emplois d'attachés de production seront repositionnés vers des postes de chargés d'édition multimédia pour lesquels l'entreprise a des besoins conséquents.
- 1 création de poste de chargé-e d'édition multimédia
- Une évolution des activités et compétences
  - Attaché-e de production :
    - Moins d'activité de saisie
    - Renforcement de l'activité numérique : édition de pages, production de contenus web dont vidéos
  - Gestionnaire de données de programmes :
    - Moins d'activité de saisie
  - Chargé de production musicale :
    - Moins d'activité de négociation des droits et des conditions d'enregistrement de nos captations extérieures
    - Plus d'activité de négociation des contreparties en termes de communication
    - Activité supplémentaire autour de l'espace concerts avec la gestion des droits des concerts audio et vidéos et éditorialisation des archives audio sur ce même espace

A horizon 2022, le nombre de postes de France Musique serait de 45, répartis comme suit :

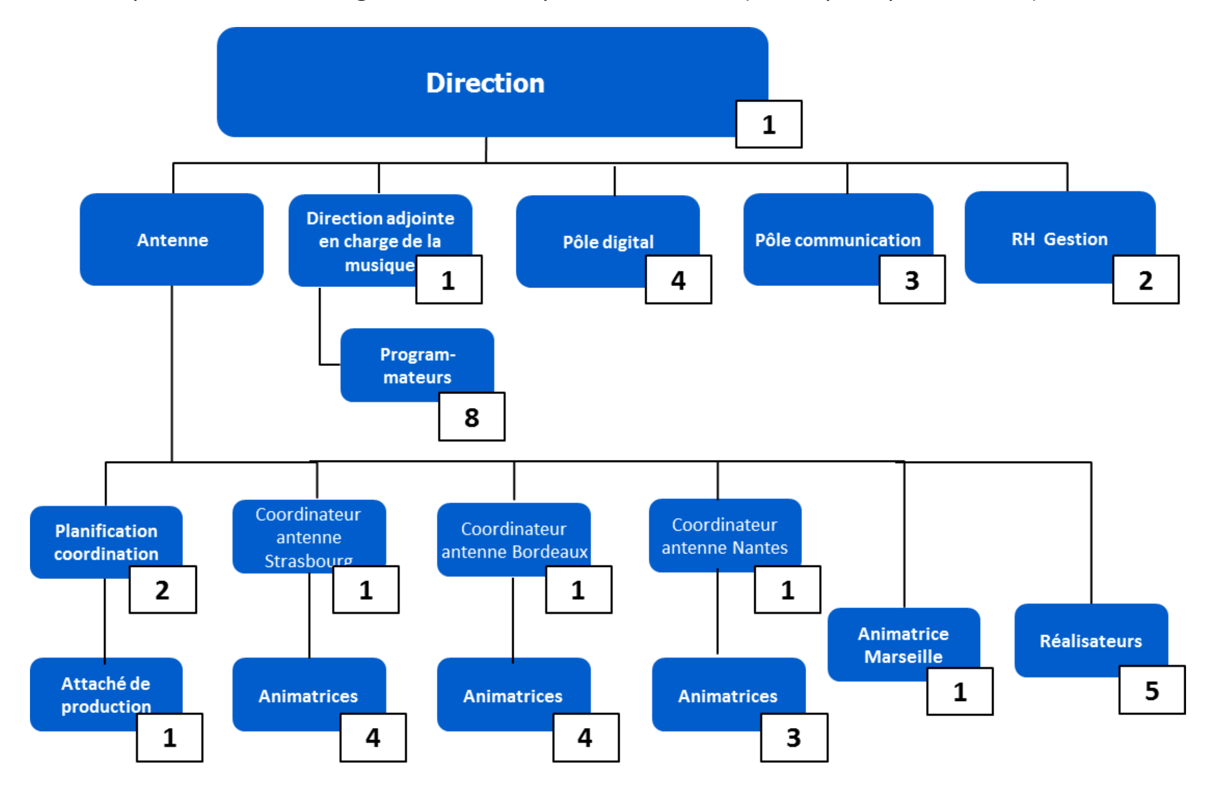
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Adj Resp de service niv 1	2
Assist de gestion admin	2
Assistant-e de direction	1
Attaché-e de production	11
Chargé communiqués d'antenne	1
Chargé de production musicale	1
Chargé de RH	1
Chargé progr radio/webradio	5
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	7
Délégué antenne et production	1
Directeur	1
Gest données progr	2
Gest supports documentaires	1
Responsable de département	3
Responsable de service niv 3	1
Responsable multimédia	1
Total hors filière RH et Gestion	**40**
Total général	45

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

f- Fip

i- Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de Fip est la suivante (42 emplois permanents) :



Placée sous la responsabilité d'une Directrice de Chaîne, l'organisation actuelle de Fip comprend :

- Un pôle communication en charge de la gestion des partenariats à l'échelle nationale, de la communication externe et de l'auto-promotion constitué de :
  - 1 poste de délégué-e à la communication
  - 2 postes de chargé-e de communication
- Un pôle digital en charge de l'animation des supports digitaux constitué de :
  - 1 poste de délégué-e au numérique
  - 3 postes de chargé-e-s d'édition multimedia
- Un pôle musique constitué de :
  - 1 poste de directeur-rice adjoint-e, en charge de la musique
  - 8 postes de programmateurs (chargé-e-s-de programme radio / web radio)
- Un pôle gestion en charge de la RH et de la finance constitué de :
  - 1 poste de responsable RH et Financier
  - 1 poste d'assistant-e de gestion administrative

Le pôle est encadré par une déléguée RH et gestion, affectée sur les effectifs de Mouv'.

- Un pôle antenne :
  - 1 poste de Coordinateur-trice d'Antenne et des productions exceptionnelles, 1 poste de responsable de la planification et 1 poste d'attaché-e de production
  - 1 poste de Coordinateur d'Antenne dans chacune des stations locales (Nantes, Strasbourg, Bordeaux qui y encadre l'Animation et est en charge de la coordination logistique des antennes locales ainsi que des partenariats régionaux, soit 3 postes de Coordinateur-trice de Fip en région et 12 postes de Personnel d'Antenne Fip (en région également)
  - 5 postes de réalisateur-trice

Au 30 septembre 2019, 42 postes sont ainsi rattachés hiérarchiquement à Fip :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Assist de gestion admin	1
Attaché-e de production	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de production musicale	1
Chargé-e de programmes radio/webradio	7
Chargé-e d'édition multimédia	3
Coord de Fip en région	3
Coord planil personnel prod	1
Directeur	1
Directeur adjoint	1
Personnel d'Antenne de Fip	12
Planif personnels moyens logis	1
Réalisateur-trice	5
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de département	1
Responsable de pôle de comm	1
Total hors filière RH et gestion	**40**
Total général	**42**

15 postes sont situés en région :

Libelle Fonction H2	Bordeaux	Nantes	Strasbourg	Marseille	Total général
Coord de FIP en région	1	1	1		3
Personnel d'Antenne FIP	4	3	4	1	12
Total général	**5**	**4**	**5**	**1**	**15**

Le poste situé à Marseille est en charge de la rédaction des informations culturelles qui nourrissent l'antenne nationale.

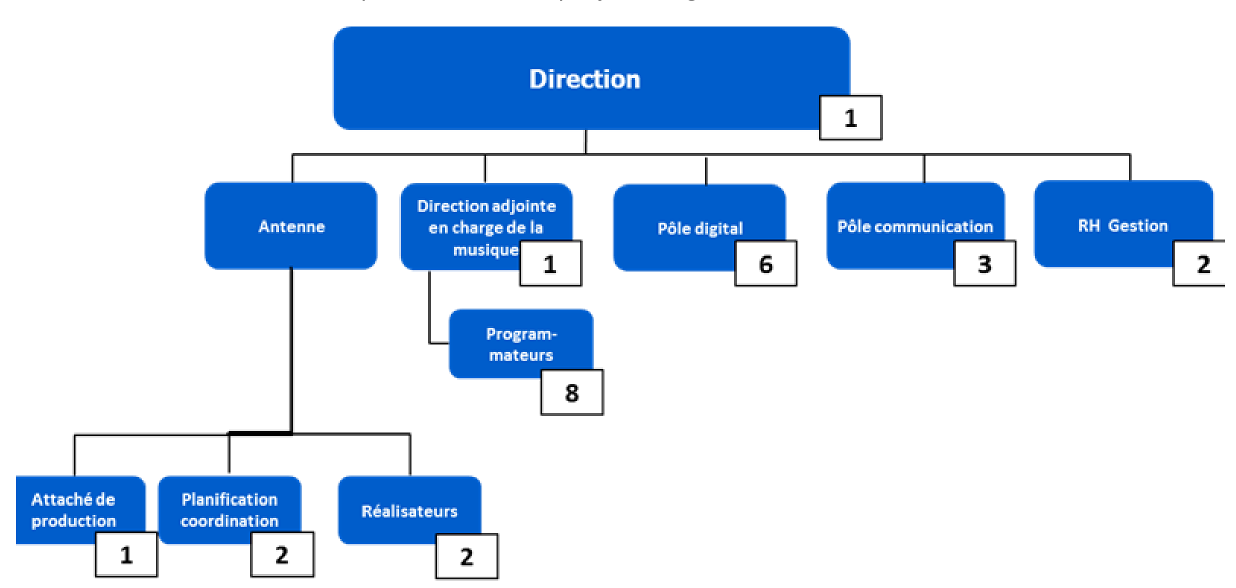
La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des Techniciens de la Direction de la Production et des Antennes (bureau des renforts), encadrés par un Responsable Technique et de 4 Journalistes du Secrétariat Général à l'Information (SGI) qui assurent la rédaction des bulletins d'information.

ii. Projet de réorganisation

Le projet d'organisation de Fip se fonde autant sur les équipes de Fip à Paris - déjà responsables de la programmation musicale - que sur l'expertise culturelle, au plan local, des collaborateurs implantés en région.

Il s'appuie également sur une nouvelle organisation de la chaîne avec un pôle dédié à la communication, aux partenariats et à l'événementiel, un pôle numérique mieux positionné et sur une nouvelle charte d'antenne permettant la valorisation de l'activité culturelle partout sur le territoire.

Le schéma suivant est une représentation du projet d'organisation :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

Ce projet d'organisation repose sur :

- Le positionnement de Fip comme radio musicale nationale avec l'ambition d'être le reflet de la vie musicale de tous les territoires de façon égale en cohérence avec l'essor de la RNT ;
- Le renforcement du pôle numérique.

➢ **Mettre en adéquation l'organisation avec le positionnement de Fip comme radio musicale nationale**

❖ **Fin de l'animation locale de l'antenne et mise en place d'une antenne nationale**

Une nouvelle organisation régionale qui s'appuiera sur des délégués musicaux à Bordeaux, Lyon, Nantes et Strasbourg, se substituera au second semestre 2020 à l'implantation actuelle de Fip à Bordeaux, Marseille, Nantes et Strasbourg et permettra d'être le reflet de la vie musicale locale de tous les territoires de façon plus équitable, en cohérence avec l'ambition nationale de Fip. Ces 4 délégués musicaux seront rattachés à la Direction Musicale des Antennes de Radio France, au sein de la Direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale (DASE).

Parallèlement, compte tenu du positionnement de Fip comme antenne nationale, une nouvelle charte d'antenne sera proposée afin que les animatrices valorisent toujours mieux la programmation musicale de la chaîne et les manifestations culturelles qu'elle entend soutenir partout sur le territoire. De la même façon, les rendez-vous d'informations seront remplacés au second semestre 2021 par un nouveau rendez-vous culturel incarné par les animatrices afin de renforcer encore la place de la musique sur l'antenne.

Le rôle du réalisateur à Fip pourra aussi être amené à évoluer au cours de la saison 2020/2021. Des changements d'outils et de méthode de travail seront apportés afin de réaliser au mieux l'antenne nationale de Fip en apportant un soin particulier aux conducteurs d'antenne. Une expérimentation pourra être menée en lien avec la Direction de la Production et des Antennes afin que les techniciens d'antenne participent à ce changement de méthode. Fip pourra également faire appel aux réalisateurs de la Direction des Personnels de Productions / de la réalisation afin de renforcer ses équipes pour la production de certaines émissions.

De même, le pôle communication serait amené à couvrir l'ensemble du territoire au travers des événements locaux sélectionnés par les délégués musicaux dont les missions sont détaillées dans la partie relative à la Direction des antennes et de la stratégie éditoriale.

Ces évolutions permettraient la réduction de trois emplois permanents de réalisateur-trices à Paris et la réduction de 15 emplois permanents en région :

- 3 postes de coordinateur-trice de Fip en région ;
- 12 postes d'animateur-trice (PAF) en région.

➢ **Renforcement du pôle numérique**

Les nouveaux supports de diffusion, notamment les 8 webradios et le succès que Fip y rencontre, ont offert de nouvelles perspectives à la chaîne. La puissance numérique de Fip doit en effet être l'occasion de conduire un public toujours plus nombreux – y compris à l'étranger - vers le patrimoine musical et la création contemporaine française.

Pour augmenter encore cette empreinte à l'horizon 2022 et imposer sa spécificité dans le paysage musical français, Fip renforcera sa mission d'information et d'explication musicale (données associées à la programmation, actualités, chroniques, exclusivités) par de nouveaux formats dérivés de l'offre d'antenne, ou non.

Les 8 webradios gagneront elles aussi en éditorialisation au travers de la diffusion de contenus complémentaires issus ou non de l'antenne (mix exclusifs, émissions, captation live, développement

de formats audio natifs supplémentaires…). Des moyens seront par ailleurs déployés pour animer les communautés numériques, notamment afin de fidéliser les auditeurs occasionnels.

En lien avec ces évolutions, 2 postes de chargé-e d'édition multimedia seraient créés.

iii- Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de Fip, le projet permettrait :

La réduction de 18 emplois permanents mise en œuvre de la manière suivante :

- La réduction de 15 postes en région, en lien avec l'évolution de l'implantation territoriale de la chaîne :
    - 3 postes de coordinateur-trice seraient ouverts au départ volontaire ;
    - 11 postes d'animateur-trice seraient ouverts au départ volontaire ;
    - 1 poste d'animateur-trice vacant ne serait pas remplacé.
- La réduction de 3 postes de réalisateurs-trices :
    - 2 postes vacants ne seraient pas pourvus ;
    - Un poste serait proposé au départ volontaire.
- La création de 2 postes de chargé-e d'édition multimédia.

A horizon 2022, le nombre de postes de Fip serait de 26, répartis comme suit :

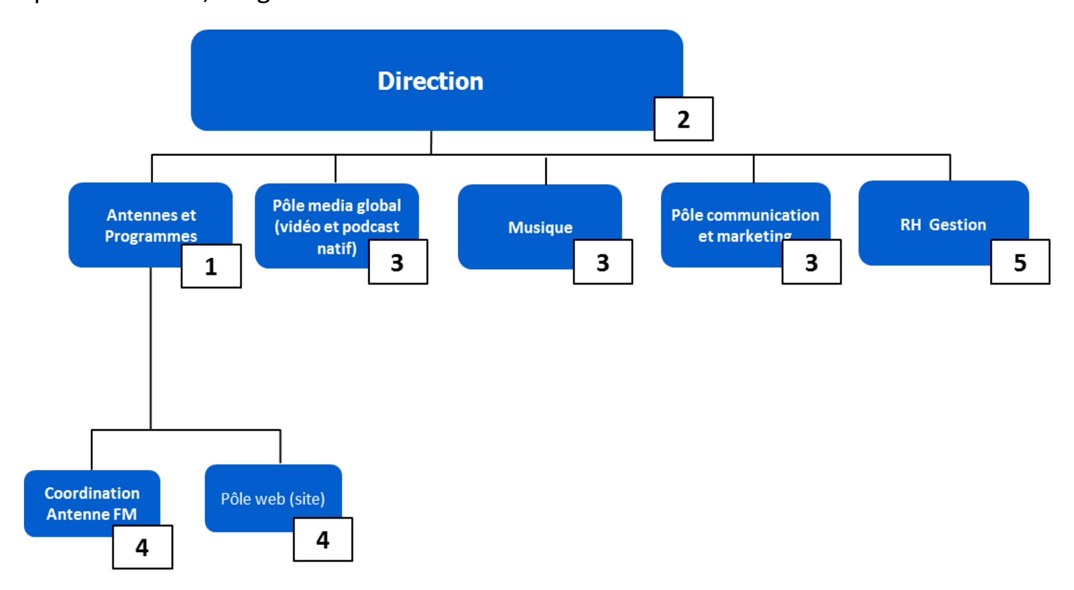
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Assist de gestion admin	1
Attaché-e de production	1
Chargé-e de communication	2
Chargé-e de production musicale	1
Chargé-e de programmes radio/webradio	7
Chargé-e d'édition multimédia	5
Coord de Fip en région	0
Coord planil personnel prod	1
Directeur	1
Directeur adjoint	1
Personnel d'Antenne de Fip	0
Planif personnels moyens logis	1
Réalisateur-trice	2
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de département	1
Responsable de pôle de comm	1
Total hors filière RH et Gestion	**24**
Total général	**26**

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

g- Mouv’

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l’organisation de Mouv’ est la suivante :



Placée sous la responsabilité d’un Directeur de Chaîne, l’organisation actuelle de Mouv’ comprend :

- Un directeur de chaîne et une assistante de direction

- Un pôle aux antennes et aux programmes qui pilote l’antenne Fm et le site de Mouv’. Il conçoit la ligne éditoriale de la radio ainsi que le projet éditorial numérique de Mouv’. Il est responsable du bon déroulement, de la cohérence, de la fluidité de son antenne et de son habillage. Il est constitué de :
    - Un directeur des antennes et des programmes
    - Un pôle antenne FM : un délégué de l’antenne, un responsable de la coordination d’antenne et de la production, un coordinateur des antennes et un attaché de production
    - Un pôle digital (site et réseaux sociaux) : un responsable de service et 3 chargés d’édition multimédia
- Un pôle Média Global production numérique qui a pour mission de superviser les vidéos et de développer l’offre des podcasts natifs. Il est constitué de :
    - Un délégué Média Global et de la production numérique
    - Un coordinateur production vidéo
    - Un chargé de programme web
- Un pôle aux Rh et à la Gestion en charge de piloter l'ensemble des moyens humains, financiers, internes et logistiques nécessaires à la mise en œuvre des objectifs et de la stratégie de la direction. Il est constitué de :
    - Une déléguée RH& gestion
    - Un adjoint à la déléguée RH & Gestion

- 3 assistants de gestion administratifs

- Un pôle communication qui a pour mission de construire, promouvoir et valoriser l'identité et l'image de la chaîne et de ses différentes activités (antennes, web, éditions, prix, évènements, etc.) et contribuer à la conquête de nouveaux publics avec une politique de partenariats culturels, d'évènements extérieurs d'opérations de diversification. Il est constitué de :
    - Une responsable de la communication
    - Une responsable du développement et de l'évènementiel
    - Une chargée de communication
- Un pôle musique en charge de la programmation musicale de l'antenne et de l'organisation des événements musicaux. Il est constitué de :
    - Un responsable de la musique
    - Un adjoint au responsable de la musique
    - Un chargé de programme

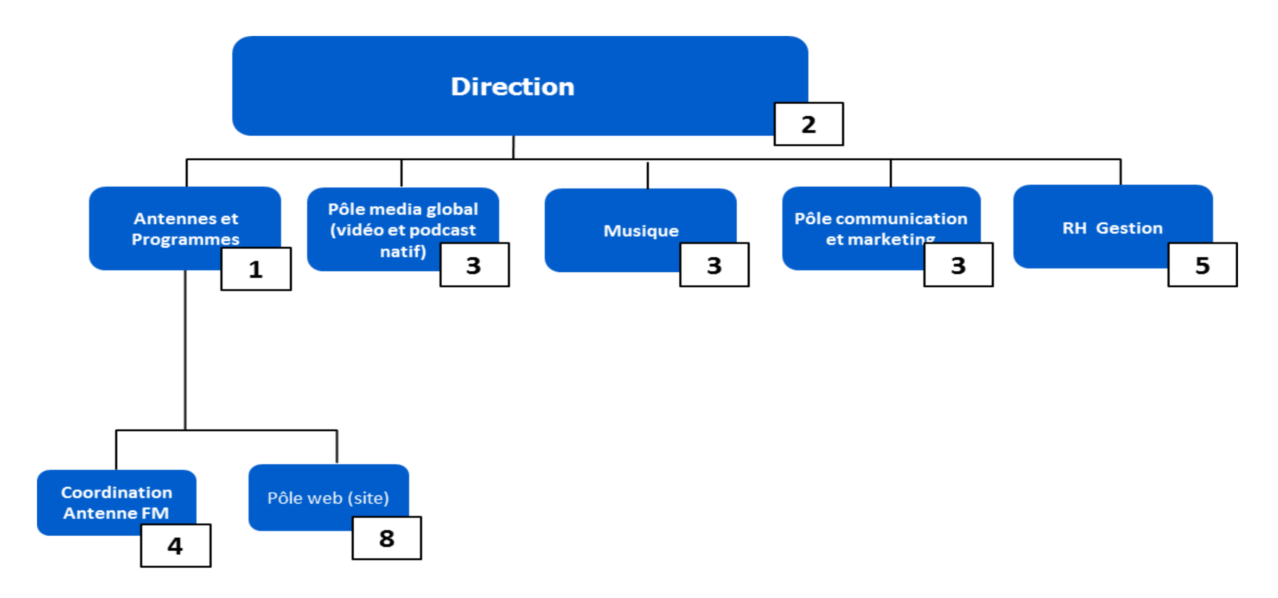
La chaîne bénéficie par ailleurs du support fonctionnel des Technicien-nes de la DPA (encadré-es par un Responsable Technique).

Au 30 septembre 2019 Mouv' regroupe 25 postes :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 1	1
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	1
Attaché-e de production	1
Chargé des moyens production	1
Chargé-e de communication	1
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	3
Coord de production vidéo	1
Directeur	2
Resp de la conduite d'antenne	1
Resp la programmation musicale	1
Responsable de département	3
Responsable de service niv 2	1
Responsable de service niv 3	1
Responsable multimédia	1
Total hors filière RH et Gestion	**20**
Total général	**25**

ii. Projet d'évolution

Le schéma suivant est une représentation de l'organisation cible de Mouv' :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

Le projet d'organisation de Mouv' à horizon 2022 repose sur deux axes de développement :

➢ Renforcer l'offre des Antennes de Mouv'

Mouv' continuerait de développer ses offres sur les différentes antennes :

- **L'offre numérique (contenus écrits, vidéos et podcast natif)**

L'offre numérique de Mouv' serait renforcée afin de rendre ses programmes toujours plus accessibles au plus grand nombre.

En lien avec cette évolution, 4 postes de chargé-e d'édition multimedia seraient créés, pour renforcer la production de contenus pour le site et les réseaux sociaux

- **L'offre FM et websradios**

Mouv' continuerait de proposer sur les grands carrefours d'audience une offre unique à destination des 13-34 ans en privilégiant la découverte musicale, l'actualité et le débat.

Cette offre serait mieux distribuée sur l'ensemble du territoire grâce au déploiement de la RNT à partir de 2020.

Une 7ème webradio serait proposée à destination de la famille afin de compléter l'offre existante.

- **Expérimenter de nouveaux modes de production**

Les animateurs seraient amenés à renforcer leurs contributions aux différentes antennes de Mouv', notamment les djs qui pourraient réaliser de façon autonome les tranches de flux musicales animées. Cette évolution serait réalisée en lien avec le projet de la DPA.

➢ Développer les actions d’éducations aux médias

L’éducation aux médias est une priorité pour Mouv’.

Pour renforcer cet axe, le projet prévoit :

- En complément des délocalisations d’émissions régulières dans les lycées, la création d’un réseau de webradios en coopération avec l’Education nationale. Cela permettrait d’encourager l’engagement et la prise de parole des jeunes

- Le développement de nouveaux formats pour donner des repères en direction des jeunes, notamment en proposant des modules de décryptage de l’information via les réseaux sociaux

iii- Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de Mouv’, le projet permettrait :

- 4 créations de postes de chargé-e d’édition multimédia afin de renforcer le pôle digital

A horizon 2022, le nombre de postes de Mouv’ serait de 29 postes, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 1	1
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	1
Attaché-e de production	1
Chargé des moyens production	0
Chargé-e de communication	1
Chargé progr radio/webradio	1
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	7
Coord de production vidéo	1
Directeur	2
Resp de la conduite d'antenne	1
Resp la programmation musicale	1
Responsable de département	3
Responsable de service niv 2	1
Responsable de service niv 3	1
Responsable multimédia	1
Total hors filière RH et gestion	**24**
Total général	29

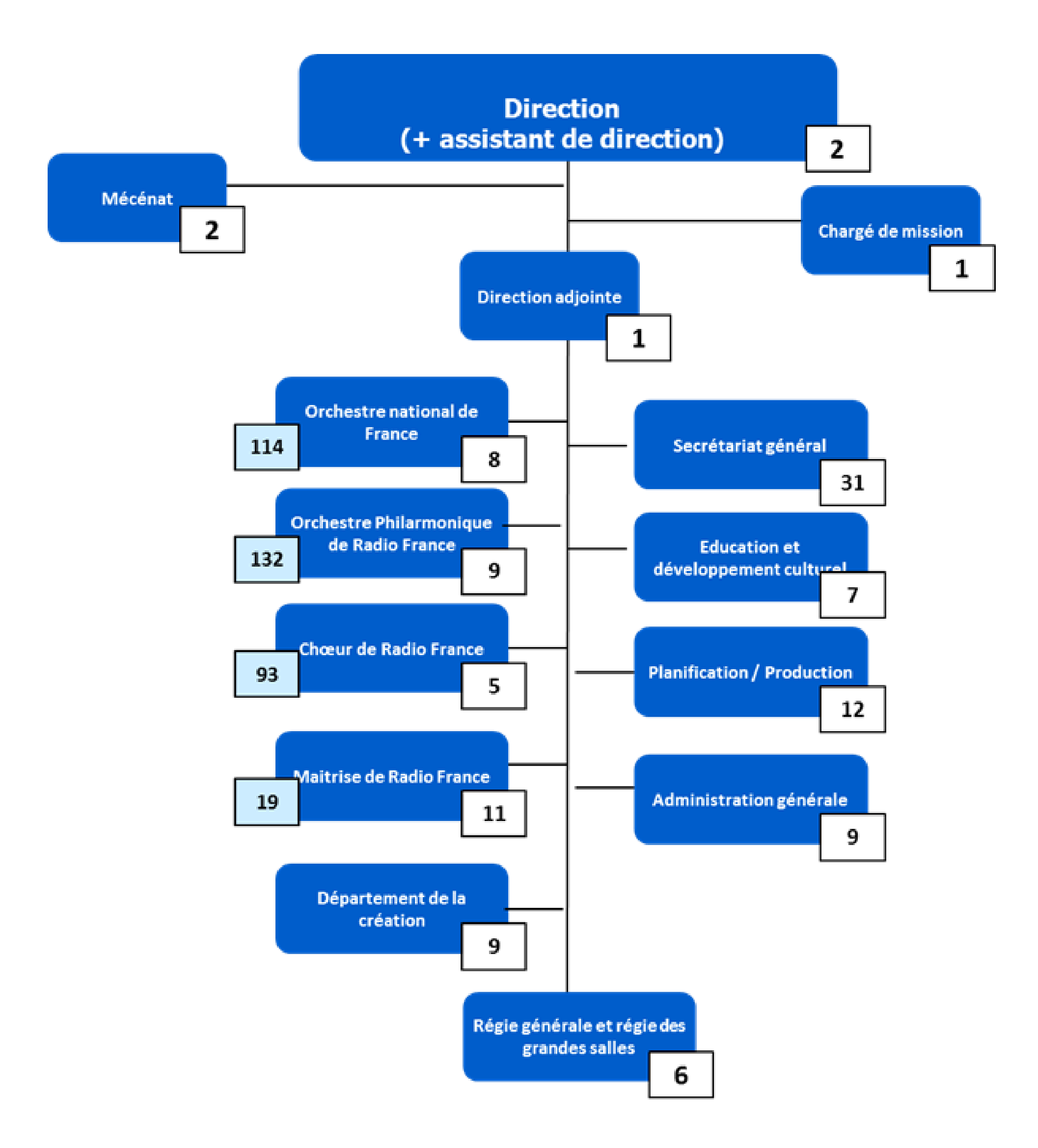
Rq : les évolutions d’organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

B. DMC

i. Organisation actuelle

L’organisation de la DMC au 30 septembre 2019 est représentée comme suit :

x	Nb de postes hors Musiciens et Enseignants de la Maitrise
x	Nb de postes Musiciens et Enseignants de la Maitrise



Au 30 septembre 2019, la DMC compte 471 postes dont 339 postes de musiciens, 19 postes d’Enseignants de la Maîtrise et 113 personnels Techniques et Administratifs. Ils sont répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019

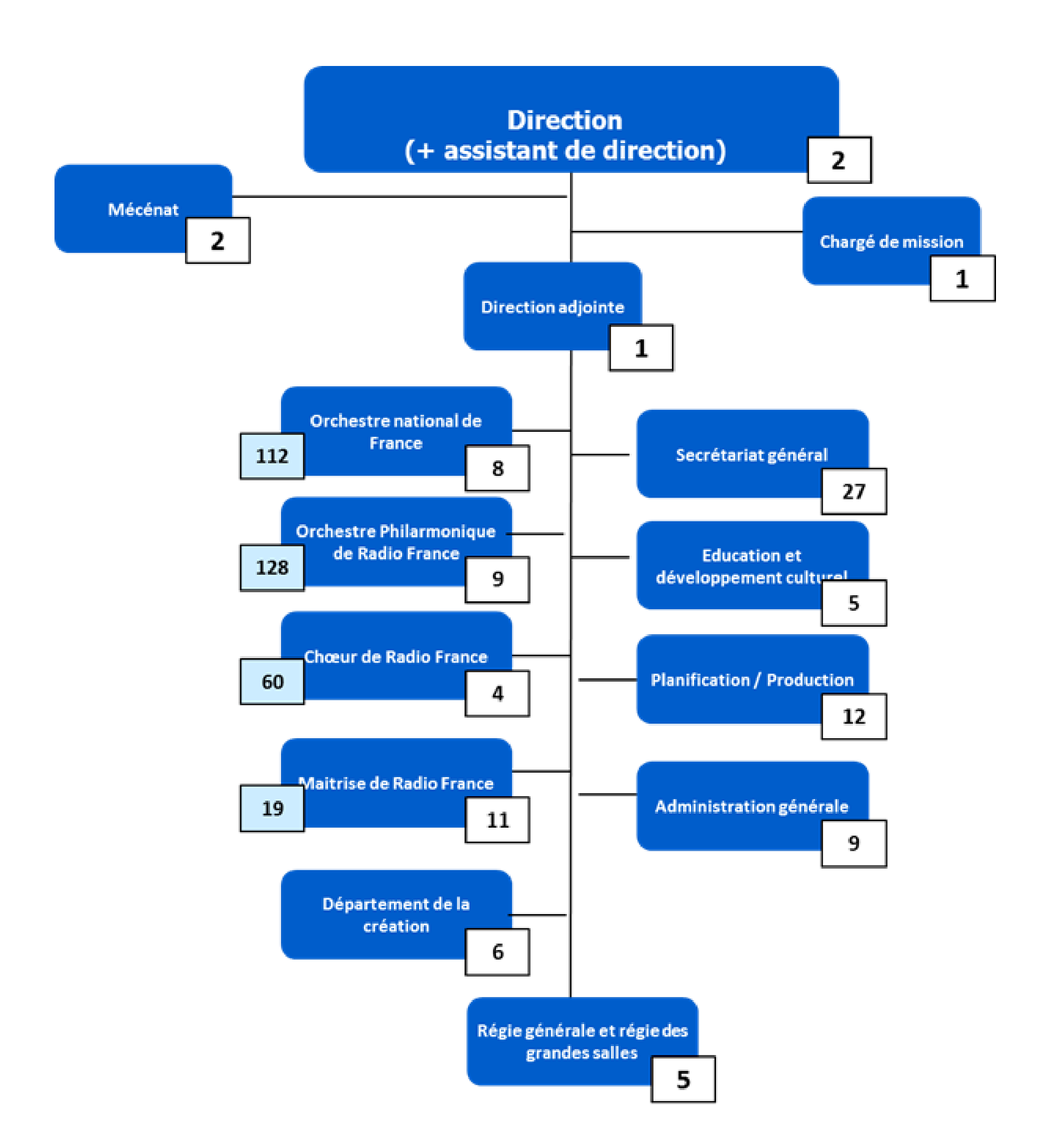
Ad régisseur ppl form musicale	1
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 1	1
Adj Resp de service niv 2	1
Admin formation musicale	3
Agent d'accueil des artistes	2
Agent de billetterie	2
Assist de gestion admin	6
Assistant-e de direction	1
Chargé de production musicale	8
Chargé de RH	1
Chargé supervision logistique	1
Chargé-e d'affaires générales	4
Chargé-e de communication	6
Chargé-e de mécénat	1
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	1
Chef de projet	1
Chef d'équipe logistique	1
Conseiller-ère artistique	2
Coordinateur accueil du public	4
Délégué	5
Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Directeur	1
Directeur adjoint	2
Directeur Musical	1
Graphiste	1
Hôte-sse conférencier-ère	3
Opérateur-trice vente spécial	3
Régisseur formation musicale	8
Régisseur gén prod musicale	1
Régisseur ppal form musicale	3
Régisseur prod grandes salles	2
Régisseur-e de plateau	6
Resp coordination artistique	3
Resp du parc instrumental	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	4
Responsable de communication	5
Responsable de département	2
Responsable de pôle de comm	1
Responsable de projets	1
Responsable de service niv 2	5
Responsable de service niv 3	2
Responsable planning de prod	2
Secrétaire Général	1
Enseignant Maîtrise	19
Musiciens du Chœur	93
Musiciens OP	132
Musiciens ONF	114

Total général hors filière RH et gestion	**462**
Total général	**471**

ii. Projet de réorganisation

Le schéma suivant est une représentation du projet d'organisation cible de la DMC :

x	**Nb de postes hors Musiciens et Enseignants de la Maitrise**
x	**Nb de postes Musiciens et Enseignants de la Maitrise**



NB : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La représentation ci-dessus ne les intègre pas.

Ce projet d'organisation repose sur :

- Un redimensionnement des formations musicales ;

- Une optimisation du fonctionnement des fonctions supports, liée à la prise en compte d'outils nouveaux ou à des modifications d'organisation de certains départements de production.

1) Chœur de Radio France

Il s'agit de préserver la capacité du Chœur à assurer la production du répertoire avec orchestre symphonique, en adoptant un effectif adapté à son projet artistique et communément partagé par les formations du même type au sein de l'UER.

L'effectif pourra donc être ramené à 60 chanteurs selon la structure de pupitres suivante :
18 SOPRANOS *(9 sopranos 1 et 9 sopranos 2)* / 14 ALTI *(7 alti 1 et 7 alti 2)* / 14 TENORS *(7 ténors 1, 7 ténors 2)* / 14 BASSES *(7 barytons et 7 basses).*

Cet effectif permettra à la formation de conserver son autonomie sur ce qui constitue son cœur de répertoire. Les ouvrages nécessitant un effectif exceptionnel seront, comme cela s'est fait jusqu'à présent ponctuellement, produits en collaboration avec un chœur invité.

La formation ainsi redimensionnée privilégiera les collaborations avec les orchestres de Radio France qui constituent sa mission principale, en renonçant, le cas échéant, aux productions scéniques.

Cette évolution permettra la réduction de 33 postes de musicien-ne-s du Chœur : 9 sopranos, 8 alti, 8 ténors, 8 basses.

2) Orchestre Philharmonique de Radio France

La capacité dont dispose l'ORPF à produire des séries parallèles (dites OP.A et OP.B) est l'un des axes forts de la Direction de la Musique et de la Création, en ce qu'elle permet de nourrir conjointement de nombreuses propositions.

L'OP.B se distingue par sa capacité à servir les projets des antennes, les concerts « cross-over », mais aussi à développer de nouvelles formes audiovisuelles dans le cadre de synergies avec les autres sociétés de l'audiovisuel public, ainsi que la musique de création, mission dévolue à Radio France.

Ainsi, l'Orchestre Philharmonique de Radio France pourra être redimensionné de 132 à 128 musiciens sans remettre en question la programmation de séries parallèles.

Cette évolution permettrait la réduction de 4 postes de musicien-ne-s de l'OP.

En conséquence 3 postes vacants ne seront pas remplacés : 1 poste de trombone, 1 poste de contrebasse, 1 poste de 1er cor solo.
1 poste de percussions 1er soliste sera ouvert au départ volontaire.

3) Orchestre National de France

Une réduction de l'effectif de l'orchestre à hauteur de deux postes est envisageable sans porter atteinte à la structure de l'orchestre. L'effectif des cordes étant employé au maximum de ses capacités, 1 poste de clavier et 1 poste de percussions premier ou deuxième soliste seront ouverts au départ volontaire.

➢ Fonctions supports transverses et départements de production

1) Département de la Création musicale

Le volume de productions et son articulation avec l'offre musicale des formations conduisent à pouvoir considérer un redimensionnement de l'équipe actuelle de 9 à 6 postes.

Le nombre de concerts ou productions proposées par ce secteur pourra tout d'abord être réduit de l'ordre de 20%.

La nouvelle organisation pour assurer la programmation et la production de 40 concerts et de 25 *Alla Breve* pour l'antenne de France Musique serait de 6 postes à partir de 2021 :

- Un délégué, en charge de la programmation artistique de la saison et de sa mise en œuvre ;
- Un adjoint au délégué en charge de l'administration et de la production musicale assurant également un rôle de conseiller artistique ;
- Un régisseur général ;
- Un responsable des commandes en charge également d'un quart des productions de l'émission « création mondiale », d'une partie des productions du festival « Présences » et en lien avec le délégué, de la relation avec les éditeurs et compositeurs ;
- Deux postes mixtes de chargé-es de gestion administrative et de chargée de production ;

Cette évolution permettrait la réduction de :

- deux postes de conseiller artistique ;
- un poste de responsable de projets.

2) Département Education et développement culturel

Trois pôles composent le département Education et développement culturel : le pôle éducatif musical, le pôle action éducative scolaire et le pôle médiation culturelle

a) Le pôle éducatif musical

L'évolution de l'environnement institutionnel impose une refonte du projet éducatif, avec une concentration de l'action autour de deux axes :

- Le numérique, qui doit permettre de voir aboutir le projet VOX et de développer de nouvelles offres pour l'ensemble des français,
- Les territoires, sur lesquels Radio France doit développer des propositions en direction de publics éloignées de la musique symphonique et vocale.

Une idée principale sous-tend ces deux axes : celle d'aller à la rencontre d'un public différent qui n'est actuellement pas touché par l'offre physique offerte dans le 16e arrondissement.

Ainsi, l'activité de concerts-spectacles pédagogiques proposés à la Maison de la Radio serait réduite pour se concentrer sur :

- « France Musique junior » : un projet centré autour de la médiation de l'écoute musicale, pour le jeune public ou le public familial, conçu en étroite collaboration avec France Musique et son service numérique ;
- Les projets de pratique instrumentale et vocale amateur *VOX* et *Viva l'Orchestra*. Ces deux projets devant exister à la fois sous une forme numérique (Vivalorchestra.com) et physique (chorales VOX à développer) ;

- De nouveaux dispositifs de médiation en accompagnement des tournées des formations musicales sur le territoire.

Cette évolution permettrait la réduction 1 poste de responsable de service de niveau 2.

b) Le Pôle action éducative scolaire

Ce pôle n'a pas vocation à évoluer à l'horizon 2022.

c) Le pôle médiation culturelle

A destination de tous les publics (scolaires, jeune public, champ social), le pôle Médiation culturelle coordonne l'ensemble des activités récurrentes ouvertes à la réservation : visites, ateliers musicaux et radios. Cette activité représente aujourd'hui près de 300 ateliers par an. Une partie des activités prévues pour le grand public pourra être réduite, tandis que celle à destination des scolaires sera conduite en lien avec le Pôle action éducative.

Ceci permettrait la réduction d'1 poste de chargé-e d'affaires générales.

Le responsable de la médiation culturelle aura en charge et supervisera l'ensemble des activités ainsi que les actions à destination du champ social.

3) Equipe administrative du Chœur

Le poste actuel de coordinateur artistique pourra être regroupé avec le poste de chargé d'affaires générales. Il s'agira de créer un poste d'administrateur artistique, qui aura pour périmètre : le suivi budgétaire, la rédaction et le suivi des conventions, le suivi des droits de suite des musiciens choristes, la gestion des engagements d'artistes, l'assistanat artistique auprès de la Directrice Musicale (gestion de son agenda, préparation des partitions…).

Ceci permettrait la suppression d'1 poste de responsable coordination artistique.

4) Secrétariat général – communication / promotion

Le projet prévoit de nouveaux modes de fonctionnement :

- Gain de temps et de saisie lié à la mise en place du nouveau logiciel OPAS de traitement des informations liées aux concerts et autres activités de production (ateliers, visites…), permettant l'export de données à des fins de communication et automatisation de la collecte des informations nécessaires à l'élaboration de la brochure de saison ;
- Amélioration du processus de communication interne au service pédagogique et fiabilisation des données d'activité ;
- Prise en charge par les différents intervenants du service des problématiques de communication et suivi des autorisations de droits à l'image des publics spécifiques (enfants) concernés ;
- Mise en place d'un outil de suivi des fréquentations des activités (ateliers radiophoniques, musicaux, concerts scolaires et visites) désormais ventilé sur le service du développement des publics, et constitution de fichiers publics spécifiques à ce champ et opéré par la direction du marketing ;
- Formation au logiciel de graphisme Indesign de l'ensemble des chargés de communication et des responsables de relations médias, devant permettre une plus grande polyvalence des collaborateurs et réactivité dans l'élaboration des supports de communication ;

- Utilisation du nouveau logiciel de création des communiqués de presse développé en central ;
- Mise en conformité du processus d'attribution des marchés d'impression, permettant une baisse de l'activité lié à la mise en consultation des entreprises sur chaque impression de document.

Ces évolutions permettraient la réduction d'1 poste de chargé-e de communication.

5) Secrétariat général – service protocole

Le projet prévoit de nouvelles modalités de fonctionnement :
- La mutualisation du service avec le service protocole de la Présidence ;
- La gestion des invitations presse opérée par le pôle responsable de relations média, référents des orchestres au sein du secrétariat général de la DMC ;
- La gestion des invitations artistes par les responsables de coordination artistique des formations ;
- La réduction des horaires d'ouverture des prises d'invitation à une ½ journée par jour.

En outre, la réservation des demandes de places par les musiciens est opérée directement en ligne depuis le printemps 2019.

Ces évolutions permettraient la réduction d'1poste de responsable de communication et le transfert d'un poste de chargé de communication au Secrétariat général de Radio France.

6) Secrétariat général - Service billetterie

Actuellement, le service billetterie de vente aux individuels est composé d'1 poste de coordinateur des ventes et 2 postes de conseillers de ventes (agents de billetterie). La contractualisation d'un marché avec une société de prestation de service permet la mise à disposition du personnel pour mieux couvrir la saisonnalité et les aléas de service. Une présence au guichet est ainsi assurée pendant les horaires d'ouverture (lundi au samedi de 11h à 18h), les dimanches et les soirs de concerts.

Les métiers de la billetterie ont connu ces dernières années de fortes évolutions, notamment liées au développement des outils numériques. Aujourd'hui, les réservations en ligne représentent environ 75% des ventes de billets payants, et sont la seule possibilité offerte pour la réservation des événements gratuits.

Le projet prévoit par ailleurs de fermer la billetterie au public le lundi.

Cette évolution permettra la réduction d'1 poste d'agent de billetterie.

7) Secrétariat général – Accueil

Actuellement, 3 postes d'hôte-sses-conférencier-ères organisent l'accueil permanent de Radio France, et travaillent en co-activité avec des agents mis à disposition par un prestataire de service. Ils-elles sont présent-es par roulement du lundi au vendredi de 7h30 à 19h30, avec 3 missions principales :
- organisation générale de l'accueil et du planning de présence de l'équipe, coordination de l'intervention du prestataire d'accueil, tenue des procédures d'accueil, etc... ;
- présence effective à la banque d'accueil ;
- réalisation à la demande de visites guidées de la Maison de la radio pour la présidence, relais du champ social, etc...

Les horaires d'ouvertures de l'accueil sont les suivants :
- Hall Seine : 7h30 à 21h du lundi au samedi et 10h-20h le dimanche
- Porte D : 7h à 13h du lundi au vendredi
-

En dehors de ces horaires, les invités et personnes extérieures sont accueillies de façon autonome par leur contact à Radio France.

L'intervention des hôtesses conférencières internes à Radio France a déjà été limitée aux jours de semaine, la présence le week-end étant exclusivement assurée par le prestataire. De même et sauf cas exceptionnel, le personnel interne n'assure plus d'intervention à l'extérieur comme c'était le cas auparavant pour certains salons ou événements de relations publiques. Cependant, la gestion des plannings à 3 personnes entraine un chevauchement régulier des présences à la banque d'accueil du Hall Seine.

Le projet prévoit :
- Une optimisation de la gestion des plannings ;
- Une réduction du nombre de visites guidées ;
- Une limitation de l'accompagnement des invités ;
- Un renfort de prestation de service défini en fonction de la saisonnalité de l'activité.

Ces évolutions permettraient la réduction d'1 poste d'hôte-sse conférencier-ère.

8) Accueil des loges

Le service d'accueil des loges regroupe actuellement 3 postes : un poste de chef d'équipe logistiques et 2 postes d'agents d'accueil des artistes. Ils assurent la préparation des loges avant l'arrivée des artistes et la mise à disposition de ces derniers de toute information lors des répétitions et concerts. La fermeture des studios moyens et d'une partie des loges conduisent à une baisse du nombre d'artistes à accueillir.

Ces évolutions permettraient la réduction d'1 poste d'agent d'accueil des artistes.

iii. Conséquences sociales

Le projet permettrait la réduction de 50 postes, dont 43 ouverts au départ volontaire.

Le projet permettrait la réduction de 33 postes au sein du chœur :

- 9 Sopranos :
  - 1 poste vacant ne serait pas remplacé
  - 8 postes seraient ouverts au départ volontaire
- 8 Alti :
  - 2 postes vacants ne seraient pas remplacés
  - 6 postes seraient ouverts au départ volontaire
- 8 Ténors : ces postes seraient ouverts au départ volontaire
- 8 Basses : ces postes seraient ouverts au départ volontaire

3 postes vacants de musiciens de l'Orchestre Philarmonique de Radio France ne seraient pas remplacés et 1 poste de percussions 1er soliste serait ouvert au départ volontaire.

2 postes seraient ouverts au départ volontaire au sein de l'Orchestre National de France, un poste de clavier et un poste de percussions premier ou deuxième soliste.

2 postes de conseiller artistique seraient ouverts au départ volontaire.

1 poste de responsable de projet serait ouvert au départ volontaire.

1 poste de responsable de service de niveau 2 serait ouvert au départ volontaire.

1 poste de chargé-e d'affaires générales dont un titulaire part en 2020 dans le cadre de l'accord des âges.

1 poste de responsable coordination artistique serait ouvert au départ volontaire.

1 poste de chargé de communication serait ouvert au départ volontaire.

1 poste de responsable de communication serait ouvert au départ volontaire.

1 poste d'agent de billetterie serait ouvert au départ volontaire.

1 poste d'hôte-sse conférencier-ère serait ouvert au départ volontaire.

1 poste d'agent d'accueil des artistes serait ouvert au départ volontaire.

A horizon 2022, le nombre de postes de la DMC serait de 421 postes répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Ad régisseur ppl form musicale	1
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 1	1
Adj Resp de service niv 2	1
Admin formation musicale	3
Agent d'accueil des artistes	1
Agent de billetterie	1
Assist de gestion admin	6
Assistant-e de direction	1
Chargé de production musicale	8
Chargé de RH	1
Chargé supervision logistique	1
Chargé-e d'affaires générales	3
Chargé-e de communication	5
Chargé-e de mécénat	1
Chargé-e de programmes web	1
Chargé-e d'édition multimédia	1
Chef de projet	1
Chef d'équipe logistique	1
Conseiller-ère artistique	0
Coordinateur accueil du public	4
Délégué	5

Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Directeur	1
Directeur adjoint	2
Directeur Musical	1
Graphiste	1
Hôte-sse conférencier-ère	2
Opérateur-trice vente spécial	3
Régisseur formation musicale	8
Régisseur gén prod musicale	1
Régisseur ppal form musicale	3
Régisseur prod grandes salles	2
Régisseur-e de plateau	6
Resp coordination artistique	2
Resp du parc instrumental	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	4
Responsable de communication	4
Responsable de département	2
Responsable de pôle de comm	1
Responsable de projets	0
Responsable de service niv 2	4
Responsable de service niv 3	2
Responsable planning de prod	2
Secrétaire Général	1
Enseignant Maîtrise	19
Musiciens du Chœur	60
Musiciens de l'Orchestre Philhar.	128
Musiciens de l'Orchestre National	112
Total hors filière RH et gestion	**412**
Total général	421

NB : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. Les conséquences présentées ci-dessus ne les intègrent pas.

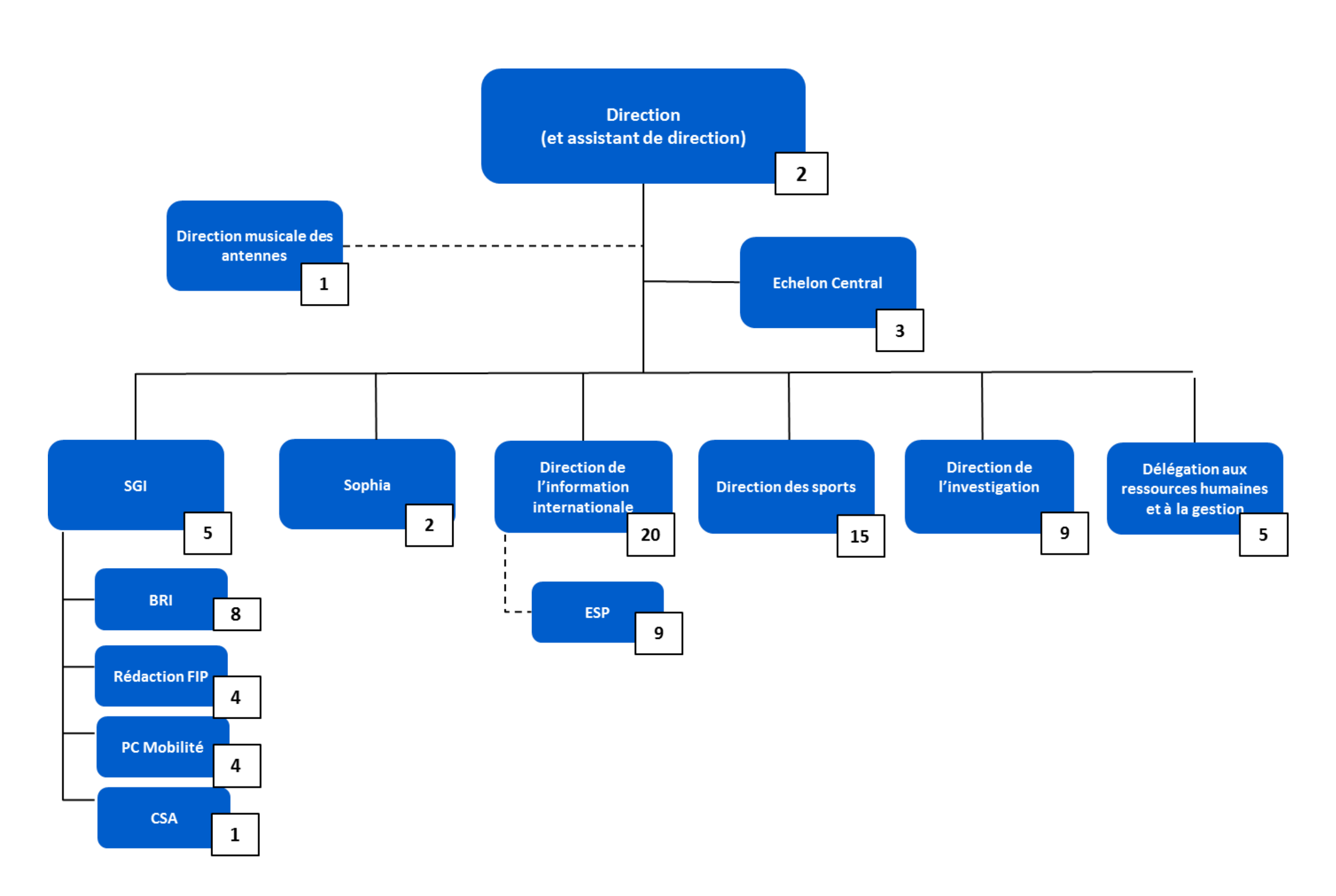
C. Fonctions transverses

a- Direction des Antennes et de la Stratégie éditoriale (DASE)

La DASE est responsable de la mise en œuvre de la stratégie éditoriale de Radio France. Elle est garante de la répartition des moyens et de la complémentarité des contenus des chaînes de Radio France sur tous les supports. Elle travaille à consolider les succès obtenus sur le renouvellement et la fidélisation des auditeurs, en accompagnant les antennes dans des choix de programmes innovants, dans l'adaptation des contenus aux nouveaux supports d'écoute, dans le développement de contenus originaux pour le numérique, afin de saisir l'opportunité considérable que représente l'essor de l'écoute sur le numérique pour affirmer le rôle de prescription après du plus grand nombre de Français. Enfin, elle supervise la ligne éditoriale de la plateforme numérique Radio France qui regroupe les contenus de toutes les chaînes, et définit, en collaboration étroite avec le Directeur du numérique et de la production, les choix éditoriaux de présence sur les autres plateformes numériques selon la nature des contenus (information, programmes chauds, programmes patrimoniaux) et leurs formats.

i. Organisation actuelle

Ci-dessous une représentation de l'organisation de la DASE au 30 septembre 2019 :



La DASE est composée de :

- La direction musicale des antennes créée en juillet 2019 afin de rassembler les forces de l'entreprise et de renforcer sa collaboration avec l'ensemble de la filière ;
- Le secrétariat général à l'information, qui assure les missions suivantes :
  - gestion du PC Mobilité, des Bureaux Régionaux d'Information et des journalistes de Fip ;
  - coordination entre les rédactions et les structures transverses ;
  - arbitrage des moyens nécessaires aux couvertures éditoriales des grands évènements d'actualité par les chaînes de Radio France ;
  - pilotage des lignes éditoriales de l'éducation aux médias sur toutes les chaînes en collaboration avec le département Education de la Direction de la musique et de la création ;
  - coordination des contenus relevant de l'information sur l'application Radio France en lien avec la Direction du Numérique et de la Production.
- La banque de programmes Sophia qui vend à des radios associatives des programmes (flashes, journaux et chroniques) destinés à compléter leurs antennes ;
- La direction des sports ;
- La direction de l'investigation ;
- La direction de l'information internationale.

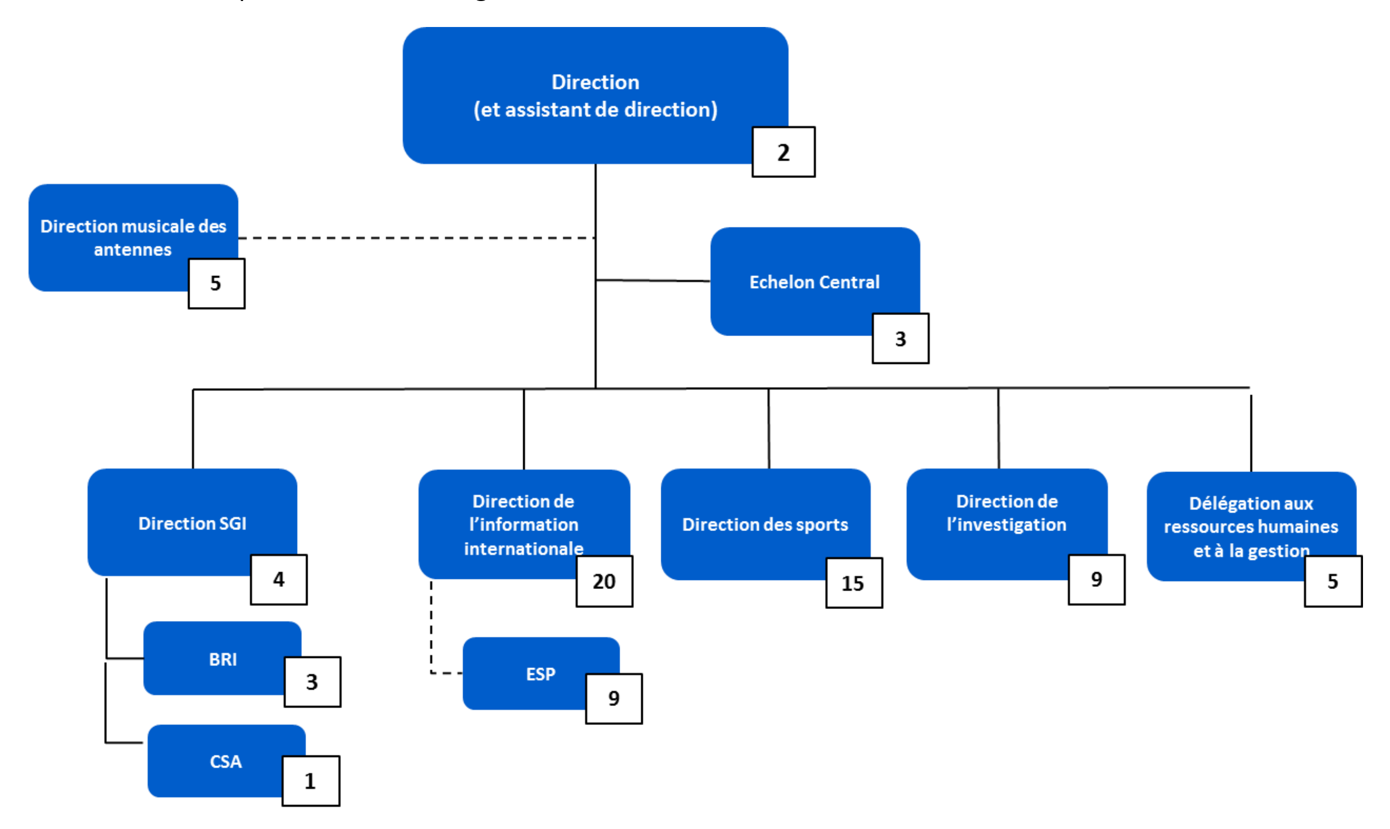
Ces trois dernières organisations n'ont pas vocation à évoluer à l'horizon 2022.

La DASE compte actuellement 88 postes répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Nombre de postes 30/09/2019**
Assist de gestion admin	5
Assistant-e de direction	5
Attaché-e de production	1
Chargé de projet technologies	1
Chargé-e de programmes web	1
Directeur	3
Directeur adjoint	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de département	2
Journalistes	68
Total hors filière Rh gestion	**79**
Total général	**88**

ii. Projet de réorganisation

Ci-dessous une représentation de l'organisation de la DASE en cible 2022 :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

➢ Doter la direction musicale des antennes de relais en région

Sur le territoire, la direction musicale des antennes s'appuiera, à partir du second semestre 2020, sur la création de 4 postes de délégués musicaux, chargés de déployer la stratégie musicale du groupe au service de toutes les antennes. Ces délégations prendront appui sur les implantations existantes de Radio France à Bordeaux, Nantes et Strasbourg ainsi qu'à Lyon - ville qui ne dispose pas de locale de France Bleu – pour couvrir le quart Sud-Est de la France.

Les 4 Délégués musicaux (emploi de responsable de programmation musicale) seront hiérarchiquement rattachés au Directeur musical des antennes.

Situés à Bordeaux, Lyon, Nantes et Strasbourg, ils seront chargés :

- d'être les interlocuteurs de proximité de Radio France pour les artistes, lieux et institutions culturelles ;
- de repérer les artistes en région afin de faire remonter au directeur musical des antennes les informations de nature à mettre en place un maillage artistique du territoire qui pourra nourrir le dispositif de mise en lumière des artistes émergents ;
- d'informer le directeur musical des antennes sur les manifestations émergentes en région, de sélectionner les événements locaux en adéquation avec la ligne artistique de Fip, et le cas

échéant des autres chaînes musicales de Radio France, afin de nourrir les antennes nationales et les supports numériques des chaînes ;
- de rédiger et de diffuser des informations culturelles locales destinées à nourrir l'antenne nationale et les supports numériques de Fip et, le cas échéant, des autres chaînes musicales du groupe.

➢ Sophia

L'organisation de Sophia au 30 septembre 2019 s'appuie sur :

- 1 poste de responsable de département ;
- 1 poste de chargé de projet technologie ;
- 4 journalistes de Fip rattachés au SGI qui préparent et enregistrent les flashes de Sophia

Par ailleurs, 1 journaliste rattaché à la rédaction de France Culture consacre une part de son activité à l'enregistrement des journaux de Sophia.

Le coût de fonctionnement de la banque de programmes est deux fois plus important que les recettes des ventes de programmes. Afin de recentrer les activités de la DASE sur les priorités éditoriales et compte-tenu des projets de commercialisation portés par le Studio Radio France, l'activité de Sophia s'arrêterait en juin 2020.

Du fait de l'activité commerciale de Sophia, les relations avec les clients sont régies contractuellement et renouvelés à chaque nouvelle grille. Ces contrats peuvent donc être dénoncés à chaque fin de saison.

La fin de cette activité commerciale (ainsi que la mise en place d'un nouveau rendez-vous sur l'antenne de Fip en lieu et place des flashes d'information) combinée au recentrage de Fip sur sa mission principale (comme exposé ci-après) permettrait la réduction de :
- o 4 postes de journalistes de la Rédaction de Fip ;
- o 1 poste de responsable de département ;
- o 1 poste de chargé-e de projet technologies.

Comme évoqué dans la partie relative à France Culture, le temps de travail dégagé par la fin de l'activité Sophia permettra au journaliste de la rédaction de France Culture de réaliser des activités en lien avec le développement numérique.

➢ Evolution du Secrétariat général à l'information

Il est composé des 4 entités suivantes :
- **L'entité CSA** qui veille au respect de l'équilibre des temps de parole politique sur les antennes de Radio France ;
- **Les Bureaux Régionaux d'Information (BRI)** qui produisent du contenu long et court pour les journaux et magazines d'information des rédactions nationales ;
- **Les journalistes de Fip** qui fabriquent et présentent les flashs diffusés à -10 de chaque heure de 7h50 à 18H50, du lundi au dimanche ;
- **Le PC Mobilité** qui fournit l'info trafic aux antennes. Les chaines qui utilisent ses contenus sont majoritairement en 2019 France Bleu Paris, franceinfo et France Inter.

Radio France fait de l'information une de ses missions de référence et souhaite encore se développer afin de fournir une information fiable, au plus proche du terrain. De l'information brûlante à l'approfondissement et à la remise en perspective, nos chaînes offrent dans leur complémentarité un traitement de l'information qui répond à la diversité des attentes des Français. Le SGI joue dans ce cadre un rôle majeur et devra ainsi concentrer son action au service de cette ambition, en repensant certains projets qui ne servent pas suffisamment cet objectif.

Pour répondre à ces enjeux, le projet prévoit de :

- Faire évoluer l'implantation des BRI en s'appuyant sur le maillage territorial du réseau France Bleu ;
- Faire évoluer le traitement de l'information routière en tenant compte des nouvelles technologies et nouveaux usages ;
- Recentrer Fip sur sa mission principale : la diffusion d'un flux musical avec des interventions et des programmes parlés limités.

Par ailleurs, au sein de l'échelon central du SGI, un poste d'assistante de gestion administrative, vacant ne sera pas pourvu.

1) Les Bureaux régionaux d'information

Placée sous la responsabilité du Secrétaire Général de l'Information, l'organisation des BRI au 30 septembre 2019 comprend :

- ✓ à Lyon : 2 postes de journalistes
- ✓ à Marseille : 2 postes de journalistes
- ✓ à Toulouse :
  - o 2 postes de journalistes
  - o 1 poste d'assistante de gestion administrative qui gère les BRI, certains contrats du SGI (AFP, Météo France, Reuters, Yacast) ainsi que 4 Envoyés Spéciaux Permanents - ESP (régies et missions). Ce poste est comptabilisé au sein de la filière RH et gestion.

Au 30 septembre 2019, les 3 BRI regroupent donc 7 postes permanents ainsi que 2 postes rattachés à la Direction de la Production et des Antennes.

Les Bureaux Régionaux d'Information de Lyon, Marseille et Toulouse ont été créés pour assurer la correspondance des rédactions nationales suite à la fermeture des radios locales de Lyon, Marseille, Nice et Toulouse. En 2000, une station locale de France Bleu a été recréée à Nice, ce qui a entraîné la fermeture du BRI de cette ville. Compte-tenu du maillage actuel du réseau France Bleu, en particulier du développement de France Bleu Provence et de la création de France Bleu Occitanie en 2011, il convient de redéfinir le maillage du territoire par les Bureaux Régionaux d'Information. Ainsi, un bureau sera maintenu à Lyon, ville où France Bleu est absente. Concernant Toulouse et Marseille, il convient d'affirmer le rôle des journalistes de France Bleu vis-à-vis des rédactions nationales.

Cette évolution permettrait la réduction de 2 emplois permanents de journalistes à Marseille et de 3 emplois permanents de journalistes à Toulouse ainsi que d'1 poste d'assistant-e de gestion administrative à Toulouse, comptabilisé au sein de la filière RH et gestion.

2) PC Mobilité

Placés sous l'autorité du SGI, 4 postes de journalistes réalisent les missions du PC Mobilité au 30 septembre 2019. Depuis le 1er septembre 2019, le service est essentiellement rendu à France Bleu Paris. Au quotidien, franceinfo et France Inter l'utilisent surtout dans les matinales. Les deux chaînes nationales sollicitent également le PC les week-ends de grand départ ou lors des jours de grève dans les transports en commun.

Compte-tenu de l'évolution des usages, du développement de nouvelles technologies, et de l'essor d'applications mobiles de navigation GPS, le traitement éditorial de l'information routière a évolué ces dernières années. C'est le cas pour les antennes nationales et pour France Bleu. Les chaînes nationales ne s'y attacheront plus qu'à titre exceptionnel et en fonction de l'actualité tandis que France Bleu au contraire, dans une logique de radio de réseau, s'appuiera davantage dessus pour créer et animer des communautés et de l'engagement. Ces évolutions conduisent à interroger la pertinence d'un service transverse pour traiter l'information routière.

En effet, les sources qui permettent de répondre au besoin éditorial d'information sur le trafic sont les données de Bison Futé, du Centre National d'Informations Routières et de deux structures privées : V-Trafic qui appartient à la société Mediamobile, filiale de Renault et Cofiroute, et ViaMichelin Trafic (Michelin et le groupe PSA Peugeot Citroën), présent seulement dans les grandes agglomérations, des sociétés d'autoroutes APRR et Vinci et des applications Sytadin, Tomtom Mydrive et Waze. Toutes ces données avec cartographie en temps réel seront mises à disposition des chaînes nationales. Ainsi, à partir de septembre 2020 :

- France Bleu Paris, qui a fait de la mobilité un axe majeur fort, assurera un traitement éditorial adapté ;
- Les rédactions de France Inter et franceinfo traiteront la mobilité comme des faits d'actualité, notamment sur les séquences de grand départ et lors des jours de grève dans les transports qui occasionnent des embouteillages.

Ces évolutions permettraient la réduction de 4 emplois permanents de journalistes.

3) Les journalistes de Fip :

Au 30 septembre 2019, 4 journalistes assurent les flashs d'information pour l'antenne de Fip (diffusés toutes les heures du lundi au dimanche de 7h50 à 18h50) et pour la banque de programme Sophia (toutes les heures du lundi au dimanche de 6h50 à 19h50).

L'activité de la banque de programmes Sophia doit prendre fin en juin 2020 et conduit à s'interroger sur l'organisation du travail des journalistes et, plus largement, sur la place de l'information à Fip.

La priorité pour Fip dans les prochaines années est de devenir la radio musicale nationale et d'être identifiée comme le service public de l'écoute de musique en ligne. Cela passe par le recentrage de la chaîne sur sa mission principale - la diffusion d'un flux musical avec des interventions et des programmes parlés limités – et le renforcement de son caractère atypique. Il convient également d'affirmer qu'elle est une aventure humaine inédite et singulière dans le paysage médiatique : un espace hors du temps et loin de l'agitation du monde.

Afin que Fip soit par ailleurs toujours plus complémentaire des autres chaînes de Radio France, il est proposé de remplacer progressivement les flashes de H-10 par un nouveau rendez-vous de programme permettant d'exposer encore mieux la création musicale.

La mise en place d'un nouveau rendez-vous porté par les animatrices de Fip à la place de Fip actu en septembre 2021 combiné à l'arrêt de Sophia permettrait la réduction de 4 emplois permanents de journalistes.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, les changements au sein de la DASE permettraient :

- La création de 4 postes de délégués musicaux (emploi de responsables de la programmation musicale) à Bordeaux, Lyon, Nantes et Strasbourg ;

- La réduction de 8 postes de journalistes à Paris (Fip et PC Mobilité) :
  - 5 emplois permanents ouverts au départ volontaire ;
  - 3 emplois vacants non pourvus ;

- La réduction de 2 emplois permanents de journaliste à Marseille :
  - 1 ouvert au départ volontaire ;
  - 1 vacant non pourvu.

- La réduction de 3 emplois permanents de journaliste à Toulouse :
  - 1 poste vacant ne serait pas pourvu
  - 2 emplois permanents seraient ouverts au départ volontaire

- La réduction d'un poste de responsable de département à Paris ouvert au départ volontaire en 2020.

- La réduction d'un poste de chargé de projet technologies ouvert au départ volontaire en 2020 ;

- *La réduction d'un poste d'assistante de gestion administrative à Toulouse ouvert au départ volontaire (cette réduction de poste n'est pas indiquée dans le tableau ci-après, mais comptabilisée au sein de la filière RH et gestion, cf chapitre f).*

- La réduction d'un poste d'assistante de gestion administrative à Paris, vacant non remplacé.

A horizon 2022, le nombre de postes de la DASE serait de 76 répartis comme suit :

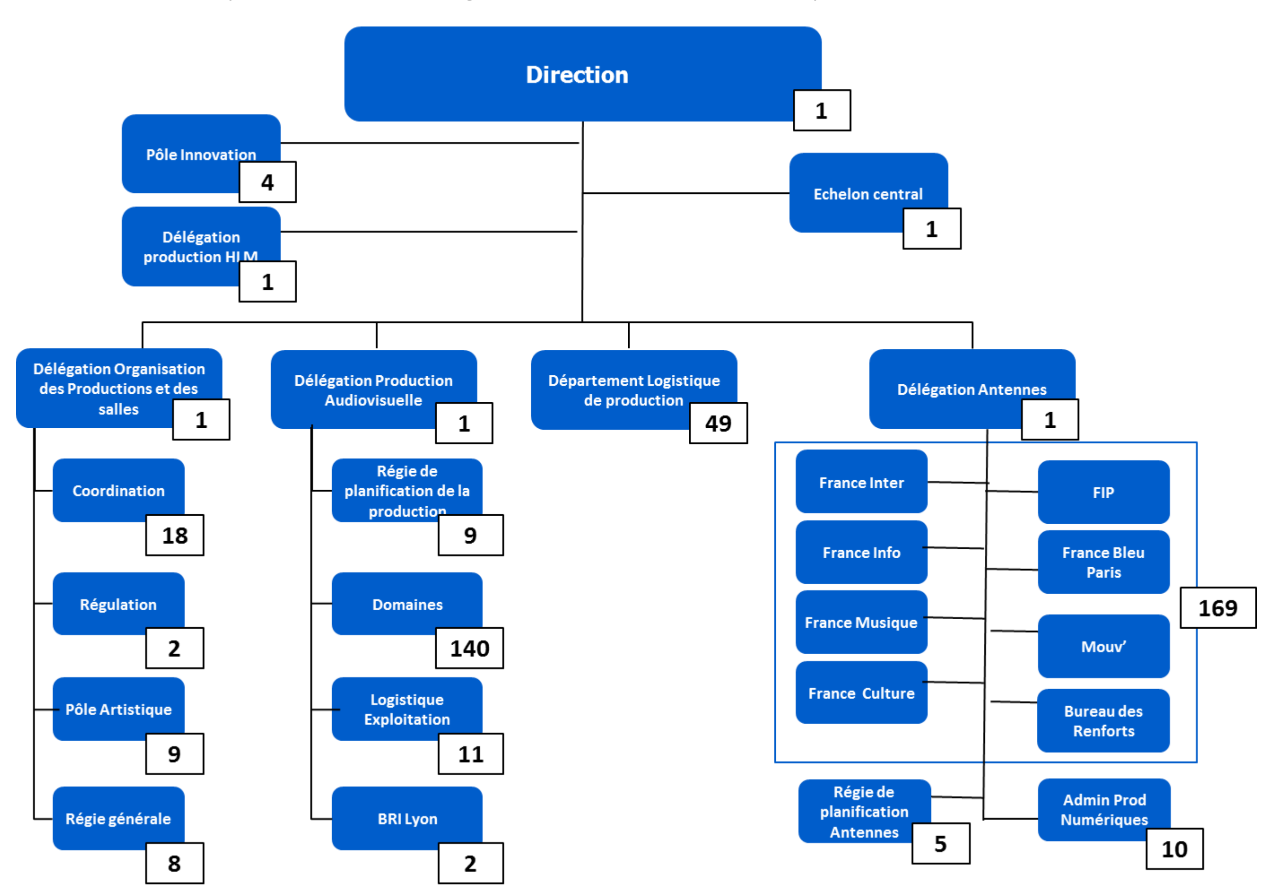
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Assist de gestion admin	4
Assistant-e de direction	5
Attaché-e de production	1
Chargé de projet technologies	0
Chargé-e de programmes web	1
Directeur	3
Directeur adjoint	1
Resp RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de département	1
Resp.de la programmation musicale	4
Journalistes	55
Total hors filière RH et gestion	**67**
Total général	**76**

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

b- Direction de la Production et des Antennes (DPA)

i. Organisation actuelle

Ci-dessous une représentation de l'organisation de la DPA au 30 septembre 2019.



L'organisation de la DPA au 30 septembre 2019 comprend :

- une **Délégation à la production audiovisuelle (DPAV)** regroupant les anciennes équipes de production du Département de production en reportage (DPR), du Département de production en studio (DPS) et du Pool Son (DDS). Cette délégation s'articule autour de sept domaines de production (fiction, classique, jazz-rock-variété, sonorisation, reportage, vidéo, éclairage) et d'une régie de planification des moyens techniques et logistiques de production.
- une **Délégation à l'organisation des productions et des salles**, assurant la coordination et la régulation des opérations de productions. Cette délégation est composée du pôle Coordination, du pôle Régulation, de pôle artistique et de la régie générale. Elle contribue à l'organisation de la production, quels qu'en soient le lieu et la finalité.
- une **Délégation à la production hors les Murs**, ayant pour mission d'élaborer le plan de production hors-les-murs des chaînes et de la Direction de la musique et de la création (DMC), de contractualiser avec les salles extérieures et d'accompagner l'exploitation technique et la logistique de production dans la mise en œuvre des opérations.
- un **Pôle innovation** ayant vocation à coordonner, animer et partager l'ensemble des activités d'innovation de la DPA, et travaillant en étroite relation avec les différentes entités de Radio France.

- Un **Département logistique de production**, dont la finalité est le support à l'exploitation et la maintenance des moyens de production.
- Une **Délégation aux antennes** regroupant les équipes techniques des chaînes nationales, le bureau des renforts, la régie de planification des antennes et l'équipe d'administration des produits numériques.

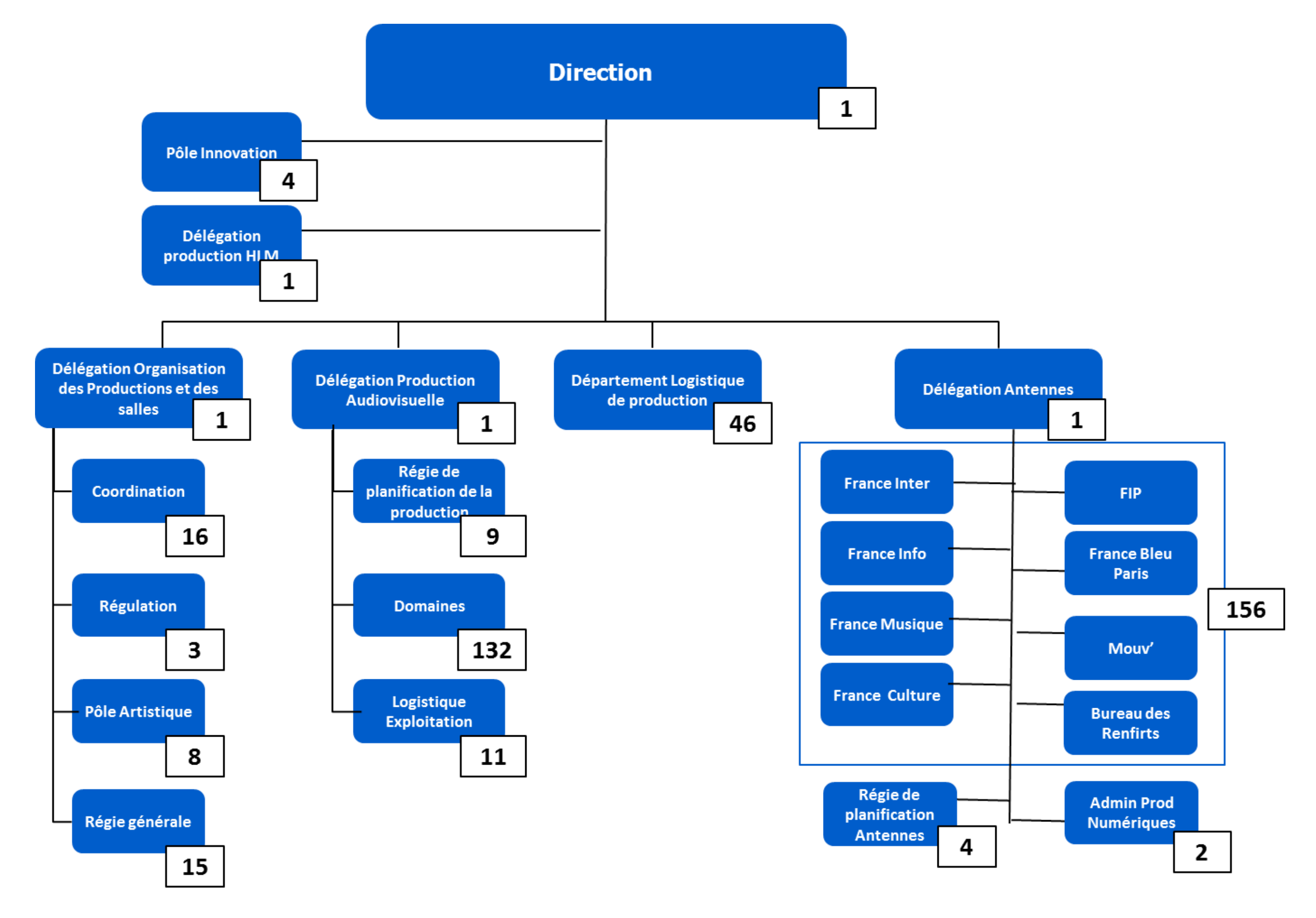
Par ailleurs, la DPA s'appuie sur une Délégation RH et Gestion commune à la Direction du Numérique et de la Production (DRHG DNP).

Au 30 septembre 2019, la DPA regroupe 442 postes répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Nombre de postes 30/09/2019**
Adj Resp de département	2
Adj Resp de service niv 1	2
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	1
Chargé de projet technologies	1
Chargé superv logistique prod	1
Chargé-e de production	9
Chauffeur assis tech report	7
Coord technique moyens prod	10
Directeur	1
Eclairagiste	9
Gest supports numériques	5
Music. Metteur Ondes	8
Opérateur-trice numérisation	3
Planif personnels moyens logis	12
Régisseur prod grandes salles	2
Régisseur-e de plateau	3
Resp de projets technologies	2
Responsable de département	6
Responsable de service	31
Tech sup du son	272
Tech sup exploitation vidéo	13
Tech supérieur maintenance	41
Total général	**442**

ii. Projet de réorganisation

Le schéma suivant est une représentation du projet d'organisation de la DPA :



Ce projet d'organisation repose sur les axes suivants :

- Production
- Antenne
- Logistique et suivi de production
- Echelon central

➢ Production

L'organisation de la production a évolué au 1er août 2019.

Deux délégations ont été créées :
- La Délégation à l'Organisation des Productions et des Salles (DOPS)
- La Délégation à la Production Audiovisuelle (DPAV)

Cette organisation n'a pas vocation à évoluer à nouveau à horizon 2022.

En revanche, la mise en place de ces deux délégations permettra, d'une part, d'améliorer la planification de la production (prise de commande, régulation, gestion du plan de charge et planification) et d'autre part, d'engager les travaux sur l'optimisation des dispositifs de production, prendre en charge de nouvelles activités et accompagner la transformation des métiers, en s'appuyant sur les responsables de domaines et référents nommés au sein des nouvelles équipes de la DPAV.

Ces travaux ne pourront être menés par la DPA seule : les évolutions envisagées côté technique auront en effet des incidences importantes sur la répartition d'activité au sein des équipes de production (producteur, attaché de production, réalisateur, assistant à la réalisation, journaliste, assistant d'édition…). Le projet de la DPA sera mis en œuvre avec les chaines et directions dont les projets sont présentés par ailleurs.

❖ ***Evolutions des processus de production***

Plusieurs axes de réflexion en vue d'une évolution des processus de production sont identifiés à ce jour :

- Production de fictions
- Captations classiques
- Production de magazines
- Production de PAD
- Production de documentaires

Ces réflexions prendront en compte les outils déjà en exploitation, ceux dont le déploiement va s'opérer dans les prochains mois, ainsi que les évolutions d'infrastructure. La mise en œuvre de la transformation sera conditionnée, dans certains cas, par l'adoption de moyens techniques nouveaux, et sera accompagnée des formations nécessaires des équipes de production.

A l'issue de ces réflexions, des techniciens pourront être amenés à assurer des tâches de réalisation sans intervention d'un réalisateur. Des salariés autres que techniciens (réalisateurs, producteurs) formés à l'exécution d'actes techniques simples pourront être amenés à assurer des tâches techniques sans l'intervention d'un technicien. Dans ce cas, un support technique de proximité ainsi que des moyens de vérification technique avant mise à l'antenne (mesures de conformité aux standards de distribution ; écoute) seront mis en place.

❖ ***Transformation des métiers et des activités***

En parallèle, l'activité de captation et montage vidéo va continuer à croître, pour l'ensemble des chaines, pour nourrir l'offre éditoriale des plates-formes numériques. L'équipe du domaine Vidéo, déjà très sollicitée, sera étoffée de trois façons : par la pérennisation (création) de deux postes de techniciens vidéo, par la création de trois postes de techniciens vidéo au titre de l'accroissement des besoins, par le transfert d'un poste de technicien vidéo de l'équipe technique de franceinfo et par la formation de salariés des autres domaines de la DPA aux activités vidéo. Ces autres salariés pourront intervenir en renfort de l'équipe vidéo sur des activités bien identifiées, pour lesquels ils auront été formés.

Les activités de production en son spatialisé et de design sonore vont aussi augmenter pour accompagner l'accélération de la production pour le numérique (podcasts originaux, contenus vidéo…). Aujourd'hui, une dizaine de techniciens du son sont formés et opérationnels. Des appels à candidature ont été lancés pour en former davantage et être en mesure de répondre à la demande.

Ceci est rendu possible par l'optimisation des dispositifs de production et la réduction de certaines activités mentionnées plus haut.

Le Studio Radio France est une activité en plein développement qui requiert également du potentiel technique pour de la production sonore.

Enfin, l'intensification de la programmation dans les grandes salles (104 et Auditorium) rend nécessaire de renforcer l'équipe de salariés en CDI pour y répondre.

En ce qui concerne le BRI de Lyon, actuellement deux salarié-es de la DPA interviennent principalement en support des rédactions ou d'émissions des chaines nationales pour réaliser des duplex depuis Lyon, et éviter ainsi à des invités de la région lyonnaise de se déplacer sur Paris pour une intervention à l'antenne. L'évolution envisagée serait de s'appuyer sur les moyens techniques mis à disposition des journalistes du BRI Lyon pour assurer ces opérations (une dizaine par mois), comme cela se pratique déjà pour des invités à l'étranger, auprès des journalistes envoyés spéciaux permanents.

Ces évolutions permettraient la réduction de 19 emplois permanents :

- 14 postes de technicien-ne supérieur-e du son, en lien avec les baisses d'activités et la transformation des modes de production
- 1 poste de musicien metteur en onde (MMO)
- 2 postes de chargé-e de production
- 1 poste de technicien-ne supérieur-e du son et 1 poste de responsable de service, à Lyon

Et permettraient de créer 12 postes :

- 5 postes de technicien-ne supérieur-e d'exploitation vidéo au sein du domaine vidéo de la DPAV ;
- 2 postes de régisseurs de production grandes salles, 1 poste de chef machiniste (responsable de service niv1) et 4 postes de machinistes (régisseur de plateau).

En outre,

- Un poste d'assistant-e de gestion administrative serait transféré de la DPP vers la DPA (DOPS/Régulation) pour la gestion des cellules DPP et des cellules universelles
- Un poste de technicien vidéo serait transféré en intra DPA de la délégation aux antennes (DA) à la délégation production audiovisuelle (DPAV).

➢ Antennes

L'ensemble des équipes techniques des chaines nationales est regroupé en une Délégation aux Antennes organisée comme suit :

- Une équipe technique managée par un Responsable technique, et dans certains cas un adjoint, pour chacune des chaines nationales (Inter, Culture, Musique, Info, Fip, Mouv, Bleu Paris)
- Un bureau des renforts (BDR) composé essentiellement de technicien-ne-s du son, assurant les besoins remplacements et renforts et la technique de Fip
- Une régie de planification des antennes
- Une équipe d'administration des productions numériques (en support des équipes d'antennes)

❖ Evolution des dispositifs de production

Le projet de la DPA côté Antennes comporte plusieurs volets :

- Le déploiement complet des outils pour tirer parti de l'ensemble de leurs fonctionnalités (Synchronisation des sons dans Edito par exemple) et ne conserver que les actes techniques à réelle valeur ajoutée
- La revue et optimisation des plannings en conformité avec les règles légales et conventionnelles applicables
- L'optimisation des permanences techniques (mutualisation et/ou planification adaptée des permanences de rédaction et de production)
- L'automatisation de certains actes techniques (diffusion automatique sur certaines plages horaires identifiées, découpe automatique de podcast ou de vidéo…)
- L'évolution des processus de production de certains programmes ou émissions : magazines, PAD, direct antenne… (Technicien sans réalisateur sur certaines émissions en direct, réalisateur sans technicien sur certaines émissions en PAD, self-op sur certaines tranches de programmes…)

Ces réflexions transverses à l'ensemble de la Délégation aux Antennes pourront conduire à des mises en œuvre différenciées, chaine par chaine, suivant l'organisation propre à chaque chaine et ses besoins éditoriaux. Celles-ci sont présentées dans les projets des chaînes.

Ces mises en œuvre seront conditionnées par le déploiement de moyens techniques nouveaux ou adaptés, et soutenues par un dispositif de formation des équipes de production.

❖ **Transformation des métiers et des activités**

Les demandes de prise en charge par les équipes techniques d'antenne d'activités nouvelles pour le numérique vont continuer à s'enrichir : enregistrement de podcast originaux, captation et montage vidéo, habillage des produits numériques, graphisme…

Ceci sera rendu possible par l'optimisation des dispositifs de production décrite plus haut et la mise en place d'outils, d'infrastructure technique et de formations appropriés.

Ces évolutions permettraient également la réduction de 13 emplois permanents :

- 11 postes de technicien-ne-s supérieur-e-s du son, en lien avec l'évolution des modes de production
- 1 poste de planificateur à la régie de planification des antennes,
- 1 poste de responsable de département

En outre,

- 1 poste de technicien-ne supérieur-e d'exploitation vidéo de l'équipe technique de franceinfo serait transféré vers la DPAV

❖ **Evolution de l'APN**

- Le projet de la DPA côté Antennes vise également à prendre en compte
- le transfert vers les coordinations d'antenne des chaines de l'action devenue élémentaire dans le workflow ITEMA d'historisation et d'archivage des éléments diffusés à l'antenne.
- le transfert des activités de support N1 vers la DTSI
- l'arrêt de certaines activités en raison de leur automatisation (découpe de podcast)

Ces évolutions permettraient la réduction de 5 emplois permanents :

- 3 postes de gestionnaire de support numérique
- 1 poste d'opérateur-trice de numérisation
- 1 poste de responsable de service

En outre, 2 postes de gestionnaire de support numérique de l'APN seraient transférés vers la DTSI et un poste de responsable de service APN serait transféré vers France Culture.

❖ **Mobilité et parcours professionnel des technicien-ne-s supérieur-e-s du son**

Le projet de la Délégation aux Antennes mettra aussi en œuvre les moyens visant à faciliter la mobilité entre équipes techniques des chaines ou vers la délégation à la production audiovisuelle (DPAV), afin de multiplier les expériences et occasions d'élargir sa palette de compétences et recréer une dynamique forte d'engagement dans les projets des chaines.

Un dispositif de développement professionnel incluant des opportunités de mobilité sera proposé aux équipes à compter du second semestre 2021.

➢ Logistique et Suivi de production

Le Département Logistique de Production (DLP) assure la préparation, la configuration et la mise à disposition des moyens techniques de production, garantit leur bon fonctionnement, aussi bien en interne (studios de production mutualisés, studios moyens et grandes salles, cellules…) que lorsqu'ils sont déployés en extérieur (écrans de diffusion, moyens de sonorisation, cars régie, véhicules de reportage…). Il offre également des services de logistique liés à la production auprès des équipes de production, à la DPA comme à la DPP et dans les chaines.

Ses missions principales sont

- La gestion du matériel (microthèques)
- La logistique et le suivi de la production en interne comme en extérieur
- Le maintien en condition opérationnelle des installations techniques : dépannage sur site ou en labo, systématique curative et/ou préventive, évolution des installations existantes
- L'assistance à l'exploitation : de la prise en compte des appels jusqu'à la résolution partielle ou complète du problème
- Le suivi des projets liés aux moyens et outils de production
- La documentation d'exploitation et les formations des techniciens exploitants de la DPAV

Afin d'accroître l'expertise des techniciens sur l'ensemble des domaines technologiques de la production et améliorer leur intervention en suivi de production et en maintenance, l'organisation du DLP va évoluer sur la période 2020-2022.

Il est envisagé de recentrer le département sur ses deux missions principales:

- Le suivi de production et la maintenance, à savoir la mise en œuvre des moyens de production, leur maintenance et la réception des nouveaux lieux
- La Logistique de production, à savoir la gestion, la réparation et la fabrication de tout ou partie des équipements et matériels de production

Ces évolutions permettraient la réduction de 3 emplois permanents :

- 2 postes de responsable de service (du DLP),
- 1 poste de technicien-ne supérieur-e de maintenance de la microthèque,

➢ Echelon Central

L'aboutissement des travaux de diagnostic et préconisation sur les outils de gestion logistique permettrait la réduction d'un poste de chargé de mission (responsable de service)

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la DPA :

- Réduction de 41 postes :
  - 25 postes de technicien-ne supérieur-e du son à Paris
    - 10 postes vacants ne seraient pas remplacés
    - 1 départ est prévu en 2021 dans le cadre de l'accord des âges et ne serait pas remplacé
    - 14 postes seraient ouverts au départ volontaire dont 10 en 2021 et 4 en 2022
  - 1 poste de technicien-ne supérieur-e du son à Lyon ouvert au départ volontaire
  - 2 postes de chargé-e de production ouverts au départ volontaire
  - 1 postes d'opérateur-trice de numérisation ouvert au départ volontaire
  - 3 postes de gestionnaire support numérique ouverts au départ volontaire
  - 1 poste de Musicien Metteur en Ondes (MMO) ouvert au départ volontaire
  - 1 poste de planificateur-trice personnels moyens logistiques serait ouvert au départ volontaire
  - 4 postes de responsable de service à Paris seraient ouverts au départ volontaire
  - 1 poste de responsable de service à Lyon ouvert au départ volontaire
  - 1 poste de responsable de département ouvert au départ volontaire
  - 1 poste de technicien-ne supérieur-e de maintenance (microthèque) vacant ne serait pas remplacé

- 12 postes seraient créés
  - 5 postes de technicien-ne supérieur-e d'exploitation vidéo
  - 2 postes de régisseur de production grandes salles
  - 1 poste de chef machiniste (responsable de service Niv1),
  - 4 postes de machinistes (régisseur-e de plateau),

Par ailleurs :

- 1 poste de technicien-ne supérieur-e d'exploitation vidéo serait transféré au sein de la DPA, de la Délégation aux Antennes à la DPAV
- 2 postes de gestionnaires supports numériques seraient transférés de la DPA (APN) vers la DTSI
- 1 poste de responsable de service serait transféré de la DPA (APN) vers France Culture
- 1 poste d'assistant de gestion administrative serait transféré de la DPP vers la DPA (DOPS)

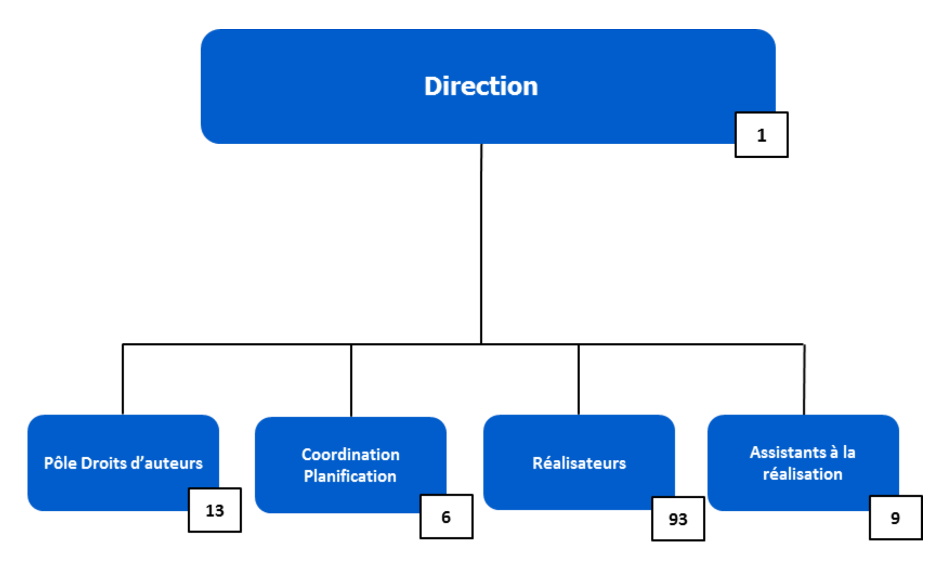
A horizon 2022, le nombre de postes de la DPA serait de 411, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Adj Resp de département	2
Adj Resp de service niv 1	2
Adj Resp de service niv 2	1
Assist de gestion admin	2
Chargé de projet technologies	1
Chargé superv logistique prod	1
Chargé-e de production	7
Chauffeur assis tech report	7
Coord technique moyens prod	10
Directeur	1
Eclairagiste	9
Gest supports numériques	0
Music. Metteur Ondes	7
Opérateur-trice numérisation	2
Planif personnels moyens logis	11
Régisseur prod grandes salles	4
Régisseur-e de plateau	7
Resp de projets technologies	2
Responsable de département	5
Responsable de service	26
Tech sup du son	246
Tech sup exploitation vidéo	18
Tech supérieur maintenance	40
Total général	**411**

c- Direction des Personnels de Production (DPP)

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de la Direction des Personnels de Production (DPP) est représentée comme suit :



Placée sous la responsabilité d'un poste de Directeur, la DPP est constituée de :

- Un pôle coordination-planification constitué de 6 postes :
    - 2 postes de coordinateur-trices/planificateur-trices chargés de planifier pour l'un les réalisateurs de France Culture, pour l'autre ceux de France Musique et de la DMC.
    - 1 poste de planificateur chargé des assistants à la réalisation de fiction. Il gère également la planification du parc de 34 cellules de montage affecté en propre à la DPP.
    - 3 postes d'assistant-e de gestion administrative chargés d'assister les planificateurs en collectant et vérifiant les compte-rendu d'activité avant mise en règlement des éléments variables de paie.
- Un pôle droits d'auteur (13 postes) :
    - 1 poste de responsable du pôle
    - 4 postes d'assistant-e de gestion administrative validant les relevés,
    - 8 postes de régisseurs de droits d'auteur.
- 93 postes de réalisateur-trice : 70 œuvrant majoritairement pour France Culture, 22 majoritairement pour France Musique et la Direction de la musique.
- 9 postes d'assistant-e à la réalisation

Pour gérer les ressources humaines et les moyens budgétaires de la DPP, la direction s'appuie en outre sur une Délégation RH et gestion commune à la Direction du Numérique et de la Production (DNP).

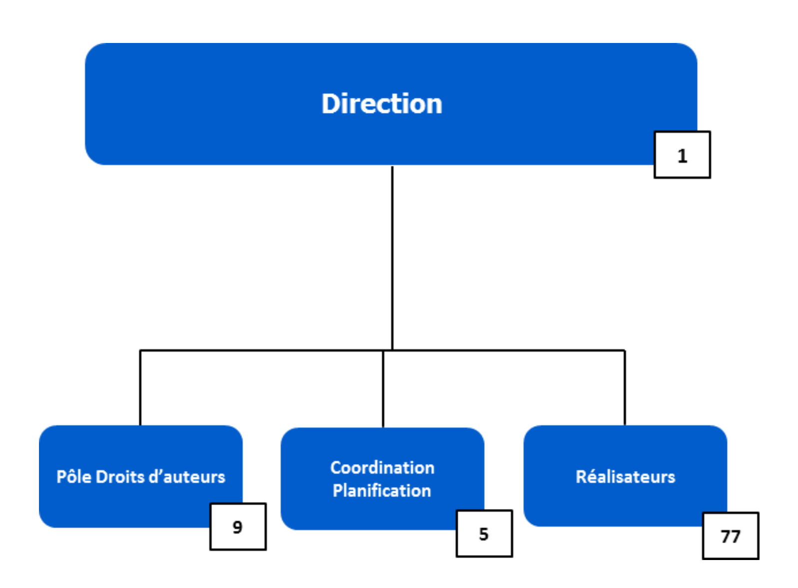
Ci-dessous la répartition des 122 postes au 30 septembre 2019 :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Assist de gestion admin	7
Assistant-e à la réalisation	9
Chargé des moyens production	1
Coord Planif personnels prod	2
Directeur	1
Réalisateur-trice	93
Régisseur-e de droits d'auteur	8
Responsable de service niv 2	1
Total général	**122**

La nouvelle organisation vise à soutenir les acquisitions ou développements de compétences des salariés dans un contexte marqué par la contrainte budgétaire, le développement d'activités liées au numérique et aussi la réduction du volume des captations de concerts extérieurs.

ii. Projet d'organisation

Le schéma suivant est une représentation du projet d'organisation de la Direction des Personnels de Production, qui serait renommée Direction à la Réalisation :



Ce projet d'organisation répond à quatre objectifs :

- Inscrire l'action des réalisateurs-trices dans des pratiques de production repensées afin de répondre aux objectifs éditoriaux des chaînes, accompagner leur développement numérique et contribuer à l'effort d'économie qui s'impose à l'entreprise ;
- Favoriser le meilleur emploi de la ressource par une planification unifiée et transversale ;

- Instaurer un lien fonctionnel et opérationnel plus fort avec les chaînes pour épouser davantage leurs ambitions éditoriales ;
- Enrichir mutuellement les expériences professionnelles en animant le collectif des réalisateurs-trices par communautés de pratiques.

➢ Inscrire l'action des réalisateurs-trices dans des pratiques de production repensées

Pour épouser les objectifs éditoriaux des chaînes, accompagner leur développement numérique en contribuant à l'effort financier qui s'impose à Radio France, pratiques et dispositifs de production seront repensés de la manière suivante :

- Mise en œuvre d'un temps de préparation ajusté à chaque dossier de production, en lieu et place de la préparation forfaitaire de 6 heures hebdomadaires. En effet, le temps de préparation revêt de fortes disparités selon le format de l'émission, la densité et la variété de son contenu, sa longueur, son mode de diffusion en direct ou non. Dans le même temps, l'établissement des relevés de droits d'auteur des PAD n'incomberait plus aux réalisateurs (septembre 2020).

- Accompagnement de la réduction du nombre des captations par France Musique de concerts extérieurs, en lien avec le projet de la chaine et dès 2020, au gré de son calendrier.

- Autonomisation des techniciens sur certaines émissions de flux de France Culture et de France Musique, en lien avec les chaines et la DPA.

Au-delà, l'autonomisation du réalisateur sur certaines prises de son et sur certains mixages engendre également un moindre besoin de techniciens en lien avec le projet de la DPA.

Par ailleurs, la gestion des métadonnées dans les systèmes documentaires et dans le flux de production et de diffusion favorisera l'automatisation d'une partie du processus de traitement des droits d'auteur au sein du nouvel applicatif Debussy, d'ores et déjà interfacé avec la Discothèque Numérique Centrale et ITEMA. Ceci permettra d'alléger encore la charge de saisie et de transférer celle relative aux PAD des réalisateurs vers les régisseurs.

Ces évolutions permettraient la réduction de 20 emplois permanents :
- 16 postes de réalisateur-trices.
- 2 postes de régisseurs de droits d'auteur
- 2 postes d'assistant-e de gestion administrative (valideurs).

➢ Favoriser le meilleur emploi de la ressource par une planification unifiée et transversale

Pour favoriser l'interdisciplinarité entre chaînes et faciliter les rééquilibrages d'intersaison entre les chaînes, la planification s'appuiera sur une *Délégation à la planification des ressources de réalisation* ayant une vision et une latitude d'intervention uniques sur l'ensemble de l'effectif de réalisateurs. Au-delà de sa mission de planification, cette Délégation exerce une mission d'encadrement et de suivi de l'évolution professionnelle des réalisateurs-trices.

Par ailleurs, à la faveur de leur universalisation, les 34 cellules dites « de montage » rejoindront les cellules dites « de mixage » au sein d'un parc unifié et confié à la gestion de la Direction de la Production et des Antennes.

En lien avec ces évolutions, un poste d'assistant-e de gestion administrative serait transféré vers la DPA.

➢ Instaurer un lien fonctionnel et opérationnel fort avec les chaînes

Le projet vise également à renforcer le lien fonctionnel et opérationnel avec les chaînes pour épouser davantage leurs ambitions éditoriales (septembre 2020).

❖ Pour les réalisateur-trice-s

Parce que leur intervention participe de la mise en forme artistique et se situe aux confins de l'éditorial, les réalisateurs seraient rattachés fonctionnellement à la chaîne pour laquelle ils œuvrent, pendant tout le temps de leur affectation. Pour une meilleure association des réalisateurs aux ambitions éditoriales des chaînes et un meilleur pilotage des moyens de production, il importe que ce lien aujourd'hui implicite soit institué et trouve sa bonne traduction dans l'organisation.

Pour ce faire :

- La planification individuelle des réalisateurs, l'accompagnement de leur développement professionnel et le suivi de leur carrière incomberont toujours à la Direction de la réalisation, dans un rapport de proximité opérationnelle avec les chaînes ;
- Le temps de leur affectation à une chaîne, les réalisateurs sont sous la responsabilité de la chaîne pour l'organisation, le suivi et le contrôle de la production et de sa dimension artistique au service de l'éditorial.

❖ Pour les assistant-e-s à la réalisation

Les fictions de France Culture sont appelées à évoluer dans leurs formes, leurs écritures et leurs conditions de production, rapprochant de plus en plus le métier d'assistant à la réalisation de celui l'assistant de production audiovisuelle ou d'assistant de spectacle vivant dans le cas des enregistrements publics, même s'il demeurera une composante importante de suivi longitudinal de la fabrication de l'enregistrement sonore.

Il est donc nécessaire de reconsidérer le contenu du métier des assistants à la réalisation et, en logique, leur rattachement hiérarchique.

En lien avec le projet de France Culture :

- 8 postes d'assistant-e à la réalisation seraient transférés vers France Culture
- 1 poste d'assistant-e à la réalisation serait supprimé

➢ Animer le collectif des réalisateurs-trices par communautés de pratiques

Le projet consiste également à animer des communautés de pratiques autour des champs suivants afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques et le partage d'expériences entre réalisateurs.

❖ Champ magazines et flux

Les réalisateurs et réalisatrices relevant de cette thématique ont en partage la maîtrise de la construction et la conduite de magazines élaborés en direct ou en PAD. Ils s'inscrivent dans la

temporalité courte et le flux quotidien de la chaîne et travaillent dans ses locaux (bureaux d'émission, studios d'antenne et cellules voisines). Ils sont principalement affectés sur les directs et fabriquent les podcasts originaux dans le prolongement de leur émission. Ils peuvent être associés à la mise en œuvre d'extraits de radio filmée. Ils peuvent fabriquer un magazine en PAD simple en autonomie avec le producteur. Dans le creux d'une planification, on peut ponctuellement leur confier un podcast, de petites formes documentaires ou encore le montage d'un concert classique s'ils ont la connaissance musicale nécessaire.

- **Champ documentaires et écritures**

Les réalisateurs et réalisatrices partageant ici leur expérience travaillent essentiellement sur les formes documentaires longues. Ils sont aguerris sur *Sequoia* et autonomes dans l'organisation d'une production au long cours. Certains mènent des projets en 3D qui peuvent aboutir en cinéma sonore. Ils peuvent fabriquer des podcasts élaborés, certains en grande autonomie, car ils maîtrisent la prise de son et le mixage. Dans le creux d'une planification, les nécessités de service peuvent conduire à leur confier un remplacement sur un magazine en PAD voire en direct.

- **Champ musique vivante**

Bons lecteurs de musique et aguerris sur *Sequoia*, les réalisateurs et réalisatrices concernés montent dans la matière musicale. Maîtrisant le direct, ils assurent la réalisation des retransmissions live des grandes salles de la Maison de la radio et de l'extérieur (TCE, Philharmonie de Paris, festivals classiques, jazz ou musiques nouvelles) pour France Musique ou pour Fip. Ils assurent la direction artistique des enregistrements ne requérant pas de musicien metteur en ondes. Œuvrant pour France Musique, ils sont également proches des quatre formations musicales. Ceux qui sont désireux de mettre leur capacité d'analyse musicale au service d'un goût affirmé pour l'image peuvent évoluer vers le conseil musical sur les captations audiovisuelles. S'ils sont en mesure de développer un sens de la mise en image, ils peuvent évoluer vers la réalisation vidéo des captations audiovisuelles.

- **Champ vidéo**

Egalement réalisateurs de magazines, ils tournent et/ou montent des modules vidéo courts. Formés à l'écriture de vidéos destinées au web, aux techniques de tournage *face caméra* et de montage, ils exercent cette activité à temps plein ou à mi-temps en réalisant par ailleurs une émission hebdomadaire.

Pour conduire les échanges dans le champ de ces thématiques, **des référents** seraient identifiés pour animer la communauté des réalisateurs en suscitant et nourrissant les échanges interprofessionnels, en organisant le partage des bonnes pratiques, en proposant des évolutions de pratiques. Ces réalisateurs-référents seraient associés à un comité opérationnel mensuel.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la DPP, le projet d'organisation cible 2022 permettrait :

- La réduction de 16 postes de réalisateurs :
  - 1 poste vacant ne serait pas remplacé
  - 15 postes seraient ouverts au départ volontaire
- La réduction de 2 postes de régisseur de droits d'auteur :
  - 1 départ est planifié en 2021 dans le cadre de l'accord des âges, et ne serait pas remplacé
  - 1 poste serait ouvert au départ volontaire
- 2 postes d'assistant-e de gestion administrative (valideurs) seraient ouverts au départ volontaire
- 1 poste d'assistant-e à la réalisation serait ouvert au départ volontaire
- 8 postes d'Assistant-e à la réalisation seraient transférés vers France Culture
- 1 poste d'Assistant-e de gestion administrative serait transféré vers la DPA au titre de la gestion des cellules universelles.

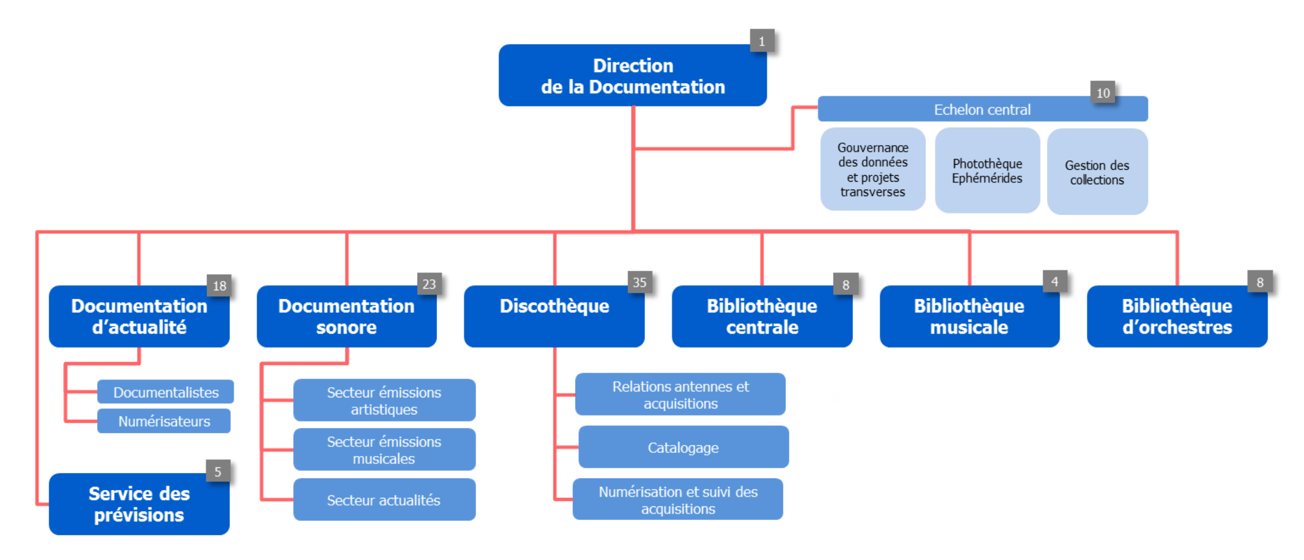
A horizon 2022, le nombre de postes de la DPP serait de 92, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Assist de gestion admin	4
Assistant-e à la réalisation	0
Chargé des moyens production	1
Coord Planif personnels prod	2
Directeur	1
Réalisateur-trice	77
Régisseur-e de droits d'auteur	6
Responsable de service niv 2	1
Total général	**92**

d- Documentation

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de la direction de la documentation est la suivante :



Placée sous la responsabilité d'un poste de directeur de la documentation, l'organisation actuelle comprend :

- Directement rattachés à l'échelon central (10 postes) :
    - Un pôle de gouvernance des données et de gestion des projets transverses, qui veille à la cohérence des référentiels de la documentation, à la coordination avec les autres entités qui produisent et manipulent des données, et assure le suivi des projets documentaires, en particulier liés à l'évolution des outils.
    - Un poste de responsable de la photothèque de Radio France et de la base des éphémérides. Pour la gestion documentaire des photos et la mise à jour permanente des éphémérides, elle bénéficie de la contribution à temps partiel de documentalistes rattachés aux autres services.
    - Une équipe de gestion des collections et des supports documentaires, qui coordonne et organise, au sein des espaces de stockage – en particulier sur le site dit « Calberson » – toutes les activités liées aux flux de documents physiques, de leur réception à leur mise à disposition des différents services de la Documentation et de leurs utilisateurs.
- Le service de Documentation d'actualité (18 postes)

Les documentalistes de ce service fournissent à la demande, pour les journaux et émissions des différentes chaînes de Radio France, des articles de presse sélectionnés par leurs soins et numérisés depuis 1990 (les archives papier sont conservées sur le site de Calberson). La numérisation de ces articles est effectuée par une équipe d'opérateurs, qui intègrent ces articles dans une base de données.

Le travail des documentalistes consiste à indexer ces articles, selon leur thématique, à procéder aux recherches, et à assurer des veilles sur un sujet donné.

Le service est organisé en quatre pôles de spécialisation : Monde, Culture, Société, et Politique-Economie-sports.

- Le service des Prévisions (5 postes)

Le service des prévisions a pour mission de proposer aux journalistes, producteurs et attachés de production de Radio France, la liste des événements prévisibles qui pourront être traités à l'antenne, et/ou donner matière à reportage (conférences de presse, agendas ministériels, procès, rencontres sportives, rendez-vous culturels, …).

- Le service de Documentation Sonore (23 postes)

La mission principale du service, qui représente plus des 2/3 de son activité, consiste à écouter, analyser et indexer les émissions, concerts et sujets d'actualité identifiés dans le cadre de la convention pluriannuelle Ina – Radio France.

En parallèle avec l'indexation, les documentalistes assurent également quelques recherches d'archives et d'autres prestations :

- ✓ Collaboration éditoriale avec les équipes numériques des chaines (sélection de liens, ré-éditorialisation d'archives).
- ✓ Revues du web sur les questions environnementales, sociétales et scientifiques, avec diffusion de newsletters hebdos ou bimensuelles.
- ✓ Contribution à l'indexation des photos dans l'application Orphea, et à la rédaction des éphémérides.
- ✓ Dossiers pédagogiques pour la Direction de la Musique et de la Création.
- ✓ Projets/produits documentaires (expositions, Billets Doc, etc.).
- ✓ Préparation de portraits/nécros dans Netia (extraits sonores).

- La discothèque (35 postes)

La Discothèque met à disposition de ses utilisateurs dans les chaines et les formations musicales, des titres musicaux, des documents sonores et des bruitages issus de sa collection de plus d'un million de phonogrammes.

Les documentalistes effectuent à la demande des utilisateurs des recherches thématiques, des recherches de musiques d'illustration, des discographies sélectives et éditorialisées, de la veille sur des artistes émergents ou de nouveaux labels, des acquisitions d'albums ou de titres en physique comme en digital.

Les vinyles et 78t sont restaurés et numérisés par des techniciens spécialisés, les CD sont encodés par les documentalistes et opérateurs de numérisation. Les albums en digital sont sélectionnés et importés dans la DNC via une plateforme qui réceptionne les flux des distributeurs de musique dématérialisée.

- La bibliothèque centrale (8 postes)

L'équipe de la bibliothèque enrichit et gère une collection de plus de 105 000 documents prêtables : livres et revues généralistes, DVD, CD).

La bibliothèque centrale met également à disposition une offre numérique.

Les documentalistes proposent leur expertise en recherche documentaire, à partir de leur fonds et de ressources externes (internet, réseaux sociaux).

Ils contribuent à l'enrichissement des pages web de la production en fournissant bibliographies, filmographies, iconographies, notices biographiques… ou des produits « clés en main ».

- La bibliothèque musicale (4 postes)

La bibliothèque musicale possède et gère un fonds de documentation musicologique constitué de partitions, livres, DVD, revues spécialisées, etc… enrichi en fonction de la programmation des orchestres et de l’actualité musicale.

Elle effectue des recherches et met à disposition les documents nécessaires à la réalisation des émissions musicales, des captations de concerts et au travail d’enrichissement individuel des musiciens des formations permanentes de Radio France.

Elle contribue également à enrichir les biographies pour les sites internet de France Musique, France Bleu et Fip, et réalise des dossiers pédagogiques pour la DMC.

- La bibliothèque d’orchestres (8 postes)

Elle a pour mission de mettre à disposition des différentes formations musicales permanentes et invitées les partitions et matériels d’orchestre nécessaires pour l’interprétation des œuvres programmées par la Direction de la Musique et de la Création.

Les bibliothécaires assurent la recherche du matériel correspondant précisément aux souhaits d’interprétation du chef d’orchestre et/ou du soliste du concert.

Le service gère les droits liés aux locations de partitions et aux retransmissions, ainsi que les autorisations d'orchestration ou d'arrangement.

Il communique la nomenclature (effectif nécessaire d'instruments pour jouer une œuvre) à la DMC pour permettre la programmation des musiciens.

L’ensemble des partitions sont relues et validées sur le plan musicologique et graphique par les bibliothécaires.

Enfin, le service réalise également les éditions de certaines œuvres commandées par le bureau de commande de la DMC. Il peut être sollicité pour louer ces partitions à des orchestres extérieurs.

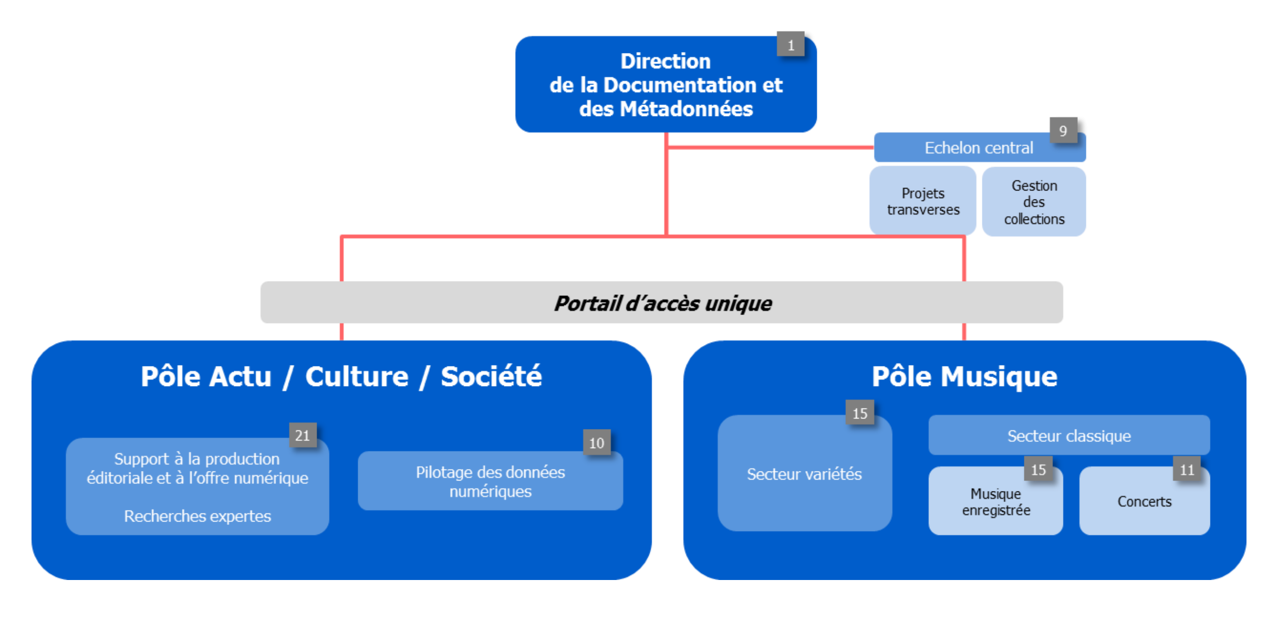
Par ailleurs, un pôle en charge de la gestion RH de proximité, de la logistique et du suivi budgétaire est rattaché à la Direction Adjointe chargée des Ressources Humaines et de la Gestion de la Direction du Numérique et de la Production (DRHG DNP).

Au 30 septembre 2019, la direction de la Documentation regroupe 112 postes, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de poste 30/09/2019
Adj Resp de département	1
Adj Resp de service niv 1	1
Directeur	1
Responsable de service niv 1	1
Responsable de service niv 2	2
Responsable de service niv 3	3
Responsable de département	2
Admin appli production	1
Assistant-e administratif-ve	4
Assistant-e de direction	1
Bibliothécaire d'orchestre	5
Chef de projet	1
Documentaliste	70
Gest supports documentaires	6
Opérateur-trice numérisation	11
Opérateur-trice reprographie	1
Responsable de projets	1
Total général	**112**

ii. Projet de réorganisation

Le schéma suivant représente la vision du projet d'organisation cible de la direction de la Documentation et des Métadonnées :



Ce projet d'organisation repose sur :

- La création de deux pôles thématiques regroupant les services actuels
- Le déploiement de nouveaux outils ou l'évolution des outils actuels

➢ La création des pôles thématiques

Deux pôles thématiques seront créés, autour des contenus de type « parlé » d'une part et des contenus musicaux d'autre part. Ceci permettra de mieux répondre aux enjeux de la Documentation dans le contexte de l'évolution des usages et des besoins.

Les documentalistes des deux pôles pourront être déployés pour des missions ponctuelles ou pour toute une saison radiophonique auprès des équipes éditoriales (rédactions, programmes ou formations musicales) pour travailler au plus près du rythme de l'antenne, sur l'éditorialisation d'archives, la préparation de dossiers documentaires pour les émissions ou l'aide à la programmation musicale.
Au sein de chaque pôle, sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, et d'échanges réguliers avec les utilisateurs des chaînes, du numérique et de la DMC, une attention particulière sera portée à la régulation de la demande. Cela permettra de répondre aux priorités éditoriales des chaines dans le respect des moyens et des ressources de la direction de la Documentation et des Métadonnées.

❖ Le pôle « Actualité / Culture / Société »

Ce pôle couvrira le périmètre actuel de la documentation d'actualité, du service des prévisions, de la documentation sonore (secteurs actualité et artistique), de la photothèque et de la bibliothèque centrale. Il comportera :

- Une équipe en charge du support éditorial, qui répondra aux demandes de recherches expertes et proposera des ressources issues des bases documentaires (articles de presse, archives sonores et audiovisuelles, livres, …)
- Une équipe en charge du pilotage des données : acquisition des données externes, gestion des bases internes (presse, photos, éphémérides, prévisions, …)

❖ Le pôle « Musique »

Ce pôle couvrira le périmètre actuel de la discothèque, de la documentation sonore (musicale), de la bibliothèque d'orchestres et de la bibliothèque musicale. Il comportera :

- Un secteur « variétés » traitant des différents styles musicaux hors classique, que ce soit en matière de recherche, de projets éditoriaux ou de gestion des données.
- Un secteur « classique » qui englobera :
    - Une équipe en charge de la musique enregistrée (recherche et indexation) et du support éditorial
    - Une équipe en charge des concerts, regroupant le support aux formations musicales (documentation, partitions) et l'archivage

La mise en place de la nouvelle organisation permettrait les évolutions suivantes au sein des équipes actuelles :

- Au sein de la documentation sonore, l'activité consistant principalement à décrire et cataloguer les émissions avant leur versement à l'Ina sera amenée à décroître très fortement.

Ce changement passera par la redéfinition des rôles et responsabilités respectifs de Radio France et de l'Ina, car la répartition « historique » des tâches n'a jamais été réformée malgré la création du dépôt légal côté Ina, le développement des sites web et la numérisation de la production côté Radio France. Les résumés chronologiques des émissions, en particulier, seront remplacés à terme par des transcriptions automatiques avec description des entités nommées. En plus de la supervision de ces processus, et de compléments d'indexation pour certains contenus particulièrement stratégiques, les documentalistes intégrés au sein du pôle « actualité / culture / société » verront donc leur cœur d'activité évoluer vers des tâches directement tournées vers les besoins de Radio France : gestion de la photothèque, traitement documentaire de séquences vidéo, veille documentaire, dossiers thématiques, éditorialisation d'archives pour les antennes, détachement auprès des rédactions et des programmes.

De 2020 à 2022, cette évolution de l'organisation et des activités permettra la réduction de 5 postes de documentalistes.

- La documentation d'actualité verra une partie de ses équipes détachées directement auprès des rédactions ou d'équipes de programmes dans les chaines, pour y effectuer les recherches expertes au plus près des besoins des utilisateurs.

A l'échelon central du pôle Actualité / Culture / Société de la Documentation, les modes de travail seront progressivement transformés. L'activité de numérisation de la presse papier sera amenée à disparaître, au profit de l'intégration directe d'une sélection de flux numériques dans la base de données DocPresse. Ces flux feront l'objet d'une indexation automatique de premier niveau, et l'indexation manuelle complémentaire sera réduite au maximum. Ils pourront être complétés par le recours à des bases externes. Les documentalistes du pôle administreront les sources de données et réaliseront des recherches expertes, à haute valeur ajoutée.

La baisse de l'activité correspondante est estimée à 2 postes de documentalistes.

- A la discothèque, la mise en place de l'importation directe des flux audio et des métadonnées en provenance des labels musicaux permettra de diminuer les volumes de numérisation et de saisie, notamment au sein du secteur « variétés ».

Les accords nécessaires avec les éditeurs sont en cours de signature pour une mise en place dès le début 2020. A horizon 2022, la numérisation manuelle devra devenir exceptionnelle. De la même façon, la saisie des métadonnées sera destinée à compléter l'existant (traductions, etc.). La démarche essentielle à mettre en place consiste à bien définir le niveau des données attendues par les chaines : métadonnées, scan des livrets, … Des outils d'analyse du signal sonore et / ou des textes pour en extraire des métadonnées seront mis en place pour limiter les saisies manuelles.

- La salle de lecture commune à la bibliothèque musicale et à la bibliothèque centrale sera fermée à horizon 2021.

La baisse de l'activité correspondante est estimée à deux postes de documentaliste.

- La mise en place de la nouvelle organisation, fondée sur des regroupements de services et d'activités au sein des pôles, permettra la réduction d'un poste d'encadrement**.**

La mise en place des pôles thématiques et le recentrage des missions des documentalistes sur les recherches expertes et le pilotage de la donnée permettraient la réduction de 14 emplois permanents :

- 1 poste d'encadrement
- 9 postes de documentaliste
- 2 postes d'assistant-e administratif
- 1 poste de gestionnaire de supports documentaires
- 2 postes d'opérateur-trice de numérisation

➢ La modernisation des outils

Afin de permettre la transformation de l'organisation de la Documentation, plusieurs chantiers d'évolution et de remplacement des outils seront mis en œuvre.

❖ Portail d'accès aux ressources documentaires

La refonte de l'ergonomie du portail Intranet donnant accès aux bases documentaires pour les utilisateurs est indispensable pour recentrer l'activité des équipes de la Documentation sur les tâches à valeur ajoutée et pour diminuer de manière significative les recherches de premier niveau.

La plupart des outils sont déjà disponibles, mais mal connus des utilisateurs ou d'un usage peu pratique.

Les ressources dont l'accès direct depuis le portail doit être facilité sont :

- Les contenus d'actualité : portail de recherche DocPresse, dossiers thématiques, abonnements d'entreprise aux principales sources d'information, bases d'agrégateurs de presse
- Les archives sonores
- La discothèque numérique et la base documentaire musicale (dans un format de recherche simple pour les utilisateurs)
- Les ouvrages des bibliothèques : consultation du catalogue, commande de documents, accès à l'état des prêts, gestion d'alertes thématiques

❖ Outil d'indexation et de recherche d'archives audiovisuelles

L'objectif est de disposer d'un point d'accès unique pour tous les contenus audiovisuels produits par Radio France, en offrant un outil de recherche puissant et précis, interconnecté avec tous les outils de production et permettant une gouvernance transversale des métadonnées. Il permettra de répondre à l'évolution des usages et des technologies : assistants vocaux, modules vidéo, podcasts originaux.

Cet outil permettra de sortir des silos métiers en mettant les données et les contenus à la disposition des équipes de production, des documentalistes, voire dans certains cas des auditeurs / internautes.

Les principales fonctionnalités attendues sont :

- L'importation de l'ensemble des fichiers audio et vidéo produits par les chaines de Radio France
- L'importation de l'ensemble des métadonnées associées à ces contenus, en provenance des différents systèmes d'information (Edito, Itema, Netia, sites web, …)
- Le traitement automatisé de ces flux
    - Transcription (« speech to text »)
    - Reconnaissance des entités nommées sur la base de référentiels internes et externes
    - Détection et analyse des locuteurs (temps de parole, genre, …)
- La possibilité d'un traitement documentaire additionnel par les documentalistes pour les contenus à valeur stratégique (à fort potentiel de réutilisation rapide des extraits ou à vocation patrimoniale)
- La possibilité de rechercher dans la base de contenus en utilisant plusieurs méthodes (thesaurus, facettes, full text…)
- L'intégration d'une partie des données historiques

Un cadre contractuel existe avec un fournisseur de solutions logicielles jusqu'en septembre 2020 minimum pour permettre de tester en temps réel les possibilités offertes par ce type d'outil (« POC » / preuve de concept). La montée en puissance de l'outil sera progressive entre 2020-2022.

Ceci permettrait la réduction de 4 postes de documentaliste.

❖ **Outils d'agrégation et d'analyse de flux d'information**

Les sources utilisées aujourd'hui par les documentalistes d'actualité sont en grande majorité issues de la presse écrite, quotidienne et magazine. Pour alimenter la base de données, l'activité actuelle du service suit un processus faisant intervenir à la fois les documentalistes et les opérateurs de numérisation : lecture des articles, sélection et cochage, numérisation, intégration dans la base, pré-indexation, indexation.

L'objectif est de substituer à ce processus :

- L'accès à des bases externes généralistes et thématiques agrégeant des contenus de presse et des sources issues du web
- L'indexation automatique d'une sélection de contenus

La mise en œuvre de ces solutions interviendrait à la fin du premier semestre 2020. Elle permettrait la réduction de 2 postes de documentaliste et de 4 postes d'opérateur-trice de numérisation.

❖ **Outils de la discothèque**

Un chantier de remplacement d'une grande partie des outils utilisés par les personnels de la discothèque, et pour certains d'entre eux directement par les utilisateurs dans les équipes de production, devra être lancé.

Dans un premier temps, des ateliers de cadrage réunissant les différents profils concernés, et co-pilotés par la DTSI et les Directions du Numérique, permettront de préciser les fonctionnalités attendues du ou des nouveaux outils, et d'en définir le calendrier de mise en œuvre.

Plusieurs des fonctionnalités à l'étude permettront un gain d'efficacité, à plusieurs étapes des processus de gestion des sons et des données musicales :

- Intégration automatique des flux audio et des données associées en provenance des labels
- Suppression des saisies multiples de données
- Automatisation de la collecte de données provenant de sources externes
- Traduction automatique des données en langue étrangère
- Analyse des métadonnées du signal sonore
- Workflow collaboratif permettant des contributions externes à la discothèque
- Amélioration des outils de recherche mis à la disposition des utilisateurs

Cela permettrait la réduction de 2 postes de documentaliste et d'1 poste d'opérateur-trice de numérisation.

En synthèse, les évolutions liées à la modernisation des outils et des systèmes d'information permettraient la réduction de :

- 8 postes de documentaliste
- 5 postes d'opérateur-trice de numérisation

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la direction de la Documentation et des métadonnées, le projet permettrait la réduction de 28 postes :

- 1 poste de responsable de service niveau 3 ouvert au départ volontaire.
- 2 postes d'assistant-e administratif, ouverts au départ volontaire
- 17 postes de documentalistes :
    - 1 départ en retraite est planifié en 2022 dans le cadre de l'accord des âges, il ne serait pas remplacé
    - 16 postes seraient ouverts au départ volontaire
- 1 poste de gestionnaire de supports documentaires ouvert au départ volontaire.
- 7 postes d'opérateur-trice de numérisation ouverts au départ volontaire.

Par ailleurs, les évolutions permettraient :

- Le transfert de 2 postes de documentalistes de la Documentation vers France Culture
- Une évolution des activités et compétences des documentalistes :
    - Moins d'activité d'indexation manuelle
    - Moins d'activité de recherches de premier niveau
    - Plus d'activité de gestion / gouvernance des données
    - Plus d'activité de recherches complexes
    - Plus d'activité de support éditorial, de ré-éditorialisation d'archives
    - Renforcement des compétences de documentation audiovisuelle (photo / vidéo)

- Des changements de rattachement hiérarchique et/ou fonctionnel qui seraient précisés lors de la mise en œuvre de l'organisation détaillée des pôles

A horizon 2022, le nombre de postes de la Documentation serait de 82, répartis comme suit :

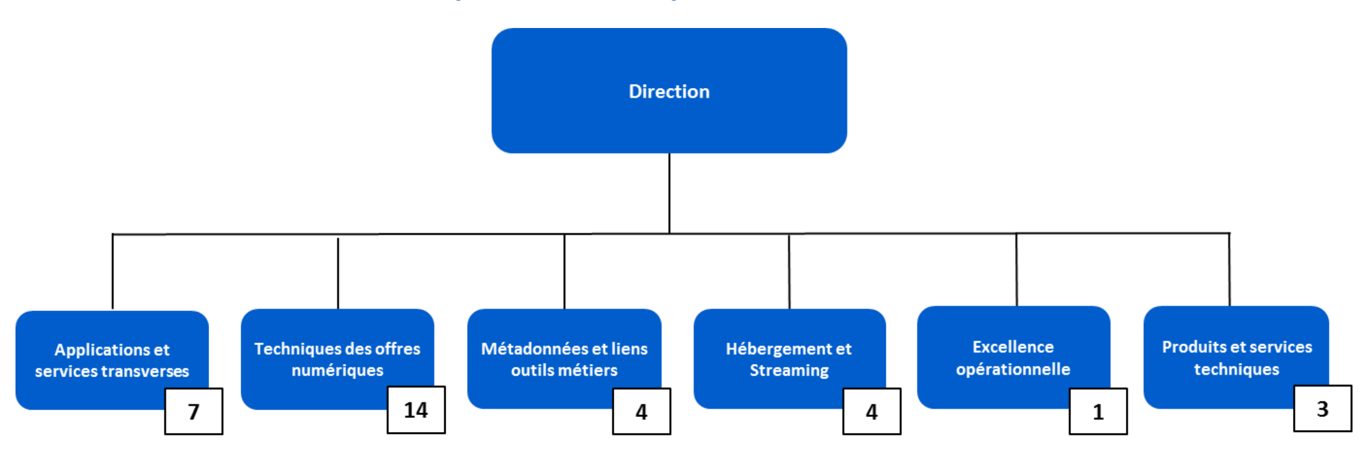
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Adj Resp de département	10
Adj Resp de service niv 1	
Directeur	
Responsable de service niv 1	
Responsable de service niv 2	
Responsable de service niv 3	
Responsable de département	
Admin appli production	1
Assistant-e administratif-ve	2
Assistant-e de direction	1
Bibliothécaire d'orchestre	5
Chef de projet	1
Documentaliste	51
Gest supports documentaires	5
Opérateur-trice numérisation	4
Opérateur-trice reprographie	1
Responsable de projets	1
Total général	**82**

e- Directions numériques

i. Organisation actuelle

L'organisation du numérique à Radio France est articulée autour de la Direction Technique du Numérique (DTN), la Direction de l'Offre et du Marketing numérique (DOMN), rattachées toutes deux à la Direction du Numérique et de la Production (DNP), ainsi que 7 équipes éditoriales numériques rattachées aux 7 directions de chaînes avec un rattachement fonctionnel à la DNP.

➢ **La Direction Technique du Numérique**



La Direction Technique du Numérique, qui est en charge de l'ingénierie informatique des offres numériques de Radio France, des liens avec le SI radio pour récupérer les sons et les métadonnées jusqu'à l'exploitation des sites, applications, et réseaux de diffusion des sons et contenus, en passant par le développement des interfaces utilisateurs (sites, applications) et de leurs nombreux composants, ainsi que le développement des outils des contribution éditoriale. Elle s'appuie sur 6 pôles :

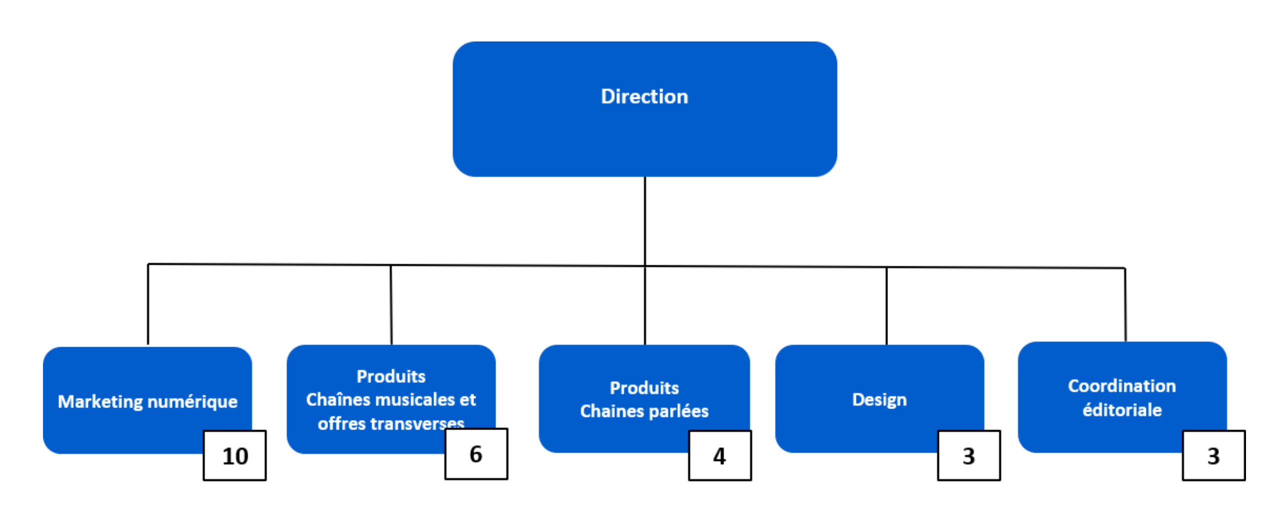
- Le pôle applications et services transverses est en charge de la fabrication des logiciels intermédiaires nécessaires à la construction de l'offre, notamment :
    - Les outils de contributions sur nos sites et applications (*back-office*) ;
    - Les lecteurs (*player*) audio et vidéo des sites, des applications mobiles, des objets connectés (par exemple : Chromecast, voiture connectée…) ;
    - Les services d'interface de programmation d'application (API = *application programming interface*), d'outils transverses tels que la supervision de la mise en ligne des *Audio On Demand* (AOD) ;
    - La gestion des comptes et données utilisateurs, ainsi que la personnalisation ;
    - L'agrégation des données d'usage à des fins d'analyse et de compréhension des usages, et d'alimentation d'un futur algorithme de recommandation – cette activité est actuellement à peine démarrée sans aucun salarié dédié ;
    - Le moteur de recherche…
- Le pôle technique des offres, qui est en charge du développement et de l'amélioration continue des interfaces avec le public, principalement les sites web, les applications mobiles,

les assistants vocaux ; cela comprend des développements de fonctionnalités (nouvelles possibilités pour un utilisateur), d'interfaces graphiques (sites et applications mobiles), de niveau de qualité (robustesse accrue, plus grande rapidité), d'adaptation au contexte (nouvelles versions de systèmes d'exploitation mobiles, respect de la vie privée, nouveaux formats publicitaires, changements d'algorithme de Google, etc.). Ce pôle comprend des chefs de projets qui sont en lien permanent avec des chefs de produit de la DOMN et avec les responsables éditoriaux numériques des chaînes ;

- Le pôle métadonnées et lien avec les outils métiers, est en charge d'assurer l'alimentation des plateformes web par les bonnes données, ce qui comprend :
    - Des outils et services qui permettent de dialoguer avec les outils de production de la radio et des antennes (afin de récupérer notamment les grilles de programmes, les podcasts, les titres musicaux, etc.) ;
    - Des outils et services permettant la maitrise de la distribution de l'ensemble de nos contenus (podcasts, streams, métadonnées…) afin de garantir à Radio France le respect de ses droits lors de la reprise de nos programmes par des agrégateurs ;
    - Des outils et services permettant de mesurer et d'analyser l'écoute en ligne ;
- Le pôle en charge de l'hébergement des produits et services numériques et de la diffusion des flux audios (*streaming*). Il s'agit de l'infrastructure qui rend disponible l'ensemble des sites, applications mobiles, podcasts, streams, etc. de Radio France sur Internet en assurant une haute disponibilité à un public très variable d'un instant à l'autre, d'un jour à l'autre ;
- Le pôle en charge de l'excellence opérationnelle, qui est garant de l'assurance qualité sur les développements, notamment par la mise en place de bonnes pratiques de codage, la mise en place d'outils de développements et de déploiements (pour assurer plus de 20 mises en production par jour portant des évolutions des offres numériques ou des corrections d'erreurs) ;
- Le pôle produits et services techniques, en charge de la conception et de l'aide à la réalisation des outils techniques transverses, tels que les outils de contribution, les services de dialogues avec les outils métiers, etc.

Elle comprend 34 postes.

➢ Direction de l'Offre et du Marketing numérique



La Direction de l'Offre et du Marketing Numérique a pour mission la compréhension des usages du public et de l'écosystème numérique (GAFA, agrégateurs, etc.) et le pilotage et la conception de l'offre numérique. Elle s'appuie sur 5 services :

- Le service Marketing Numérique, qui a en charge tous les savoir-faire permettant d'assurer la rencontre entre notre offre et le public sur les supports numériques, par exemple par le référencement dans les moteurs de recherche, la bonne exposition sur les réseaux sociaux ou des agrégateurs, la fidélisation par la conception de newsletters, la conception et l'utilisation des outils d'analyse d'usage, la collecte et l'analyse des données d'usages ;
- Le service Produits Chaînes Musicales et Offres Transverses développe les offres numériques de France Musique, Fip, Mouv, ainsi que l'application Radio France et l'offre sur les enceintes connectées ;
- Le service Produits Chaînes Parlées développe les offres numériques de France Inter, franceinfo, France Bleu, France Culture ;
- Le service Design a en charge l'expertise sur l'expérience utilisateur, l'ergonomie des sites, applications et enceintes connectées, le graphisme, la conception d'animation vidéo (*motion design*) ainsi que l'intégration à la conception des retours de tests d'usage ;
- Le service Coordination Editoriale assure un support éditorial aux offres des chaînes (bases photo, outils éditoriaux, partage de bonnes pratiques) ainsi que la responsabilité de l'animation éditoriale de l'offre transverse Radio France, et est à ce titre rattaché fonctionnellement à la Direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale.

Elle comprend 27 postes.

A. Enjeux et projet

De nombreux développements nouveaux sont nécessaires, tout en assurant le maintien en fonctionnement et en qualité de l'offre actuelle, dans une dynamique de plus grandes productions de contenus numériques et de croissance forte de l'usage.

Ainsi, les enjeux principaux sont les suivants :

- Continuer de servir les usages dans un contexte de croissance de la fréquentation et de l'écoute numérique, et d'évolution technologique en continu ;
- Continuer, dans le même temps, de faciliter la contribution au numérique tant par les équipes éditoriales dédiées au numérique et par les contributeurs dans le cadre de l'Accord sur la Transition Multimédia ;
- Construire la plateforme Radio France, sur la base de l'application Radio France actuelle et d'un site web à construire ;

Le développement de nouvelles compétences et le renforcement des compétences actuelles de la DOMN et de la DTN doivent permettre de mener ce projet, sans changer la structure de l'organisation. Le pôle numérique au sein de la DNP supervisera par ailleurs la mise en œuvre de la stratégie numérique au sein de Radio France, en coordination forte avec les chaînes, la direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale, la direction des Ressources Humaines.

ii. Projet de réorganisation

L’organisation du numérique articulée autour de la DOMN, la DTN et les équipes éditoriales numériques des chaînes, reste inchangée en structure et en mode de fonctionnement.

Le projet se caractérise par un renforcement des équipes.

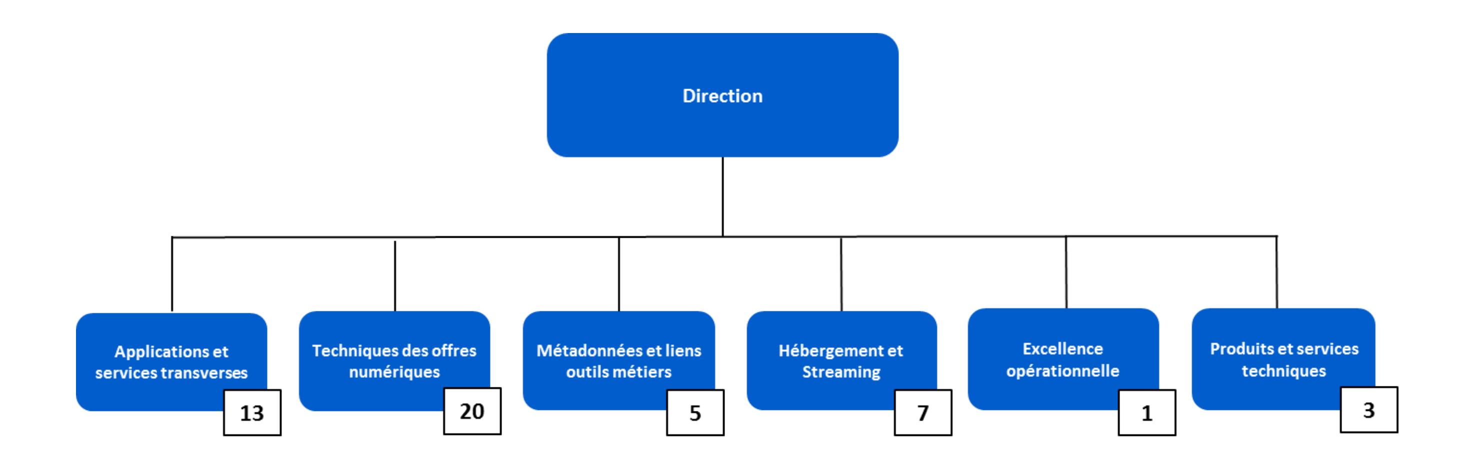
iii. Conséquences sociales

Au niveau de la DTN, le projet permettrait la création de 16 postes :

- Au sein du pôle applications et services transverses :
  - 1 chargé de projets technologies/ développeur confirmé en charge des outils de contributions (*back-office*) ; ces outils de contribution sont utilisés par un nombre de plus en plus importants de salariés de Radio France qui travaillent sur différents équipements (PC, smartphones) dans des conditions de connectivité variables ; les données produites sont utilisées sur des supports de plus en plus variés et en évolution constante : sites, applications, enceintes connectées, voitures connectées, réseaux sociaux, agrégateurs ; la volumétrie des données (par exemple près de 2M de sons en ligne) devient très lourde, et les fonctions attendues s’enrichissent (proposition de recommandation, pré-visualisation des contenus, maillage au sein d’une chaîne, éditorialisation multi-chaînes, contenus multi-chaînes, etc.) ; il est critique de renforcer la capacité à faire évoluer ces outils et à les adapter à ces situations ;
  - 1 chargé de projets technologies/ développeur confirmé en charge des interfaces de programmation (API) portant sur les contenus, de la mise à disposition des données, et des interfaces de programmation portant sur le compte utilisateur et la personnalisation ; par la croissance des données en volume et en nature (données d’usage, métadonnées plus précises articulées avec les outils documentaires et plus généralement le SI radio de Radio France), il est nécessaire de pouvoir mettre au bon format en temps réel ces données et de les mettre à disposition des sites et applications avec une haute disponibilité ;
  - 1 chargé de projets technologies et 1 chef de projets technologies, en charge des développements du *player* des sites et applications ; le périmètre technologique du player a considérablement augmenté (non seulement sites web, mais aussi application mobiles et enceintes connectées) et ses attendus ont évolué (intégration du son binaural et 5.1 aux côtés du son stéréo, navigation dans la ligne de temps, positionnement de points remarquables, données associées à une diffusion, à ses séquences, à ses morceaux de musique) ;
  - 2 chargés de projets technologies / développeurs confirmés en charge des développements de la collecte et de l’analyse de données, ainsi que du moteur de recommandation ; cette activité a à peine démarré et n’a actuellement aucun salarié dédié. Elle s’inscrit dans le projet de plateforme Radio France et d’amélioration de la personnalisation de l’expérience d’écoute ; elle consiste à développer l’intelligence logicielle permettant de stocker, traiter, exploiter des volumes très importants de données qui sont, de plus, hétérogènes dans leur nature selon son fait générateur (navigation sur un site ou une application, interaction avec le *player*, enchaînement de comportements, événement utilisateur sur une plateforme tierce, réaction à une notification sur une application, nature des commandes vocales, traitement des événements utilisateurs rattachés à un compte utilisateur, etc.) ;

- Au sein du pôle technique des offres :
    - 1 chargé de projets technologies / développeur confirmé en charge de développements web ; les développements de sites web intégrant le compte utilisateur, et, en conséquence, un mode connecté en complément du seul mode actuel (anonyme), ainsi que toutes les fonctionnalités induites, nécessitent un renforcement de l'équipe actuelle ;
    - 4 chargés de projets technologies / développeurs confirmés en charge de développements d'application mobiles, 2 portant sur la technologie Android, 2 portant sur la technologie iOS ; de la même façon, les développements mobiles de la plateforme nécessitent un renforcement de l'équipe actuelle ; par ailleurs, l'activité de développement d'applications mobiles est très récente à Radio France et l'équipe est embryonnaire, insuffisante pour ne serait-ce qu'entretenir l'offre actuelle ;
    - 1 chef de projets technologies / responsable technique d'équipe en charge des assistants vocaux ; alors que l'offre et l'usage de Radio France se développent sur les assistants vocaux (pour les enceintes connectées, pour les voitures connectées, pour les *smartphones*), aucun salarié n'assure à ce jour le suivi et le développement de ces applications ;
- Au sein du pôle métadonnées et lien avec les outils métiers :
    - 1 chargé de projets technologies / développeur confirmé en charge de développements sur la fiabilisation et l'enrichissement des métadonnées pour l'offre numérique ; avoir des données plus riches (détails des séquences et musiques diffusées dans les programmes, informations plus précises sur les équipes de production) et plus fiables (sur les producteurs et journalistes, sur les sujets, sur les invités) nécessite un effort spécifique d'articulation entre SI radio (et donc en collaboration avec la DTSI), pratiques d'édition numérique, pôle technique des offres, direction de l'Offre et du Marketing Numérique, direction de la Documentation et des Métadonnées, afin de rendre disponibles et exploitables les bonnes métadonnées au sein des bonnes interfaces ;
- Au sein du pôle en charge de l'hébergement des produits et services numériques et de la diffusion des flux audios :
    - 3 chefs de projets technologies en charge des développements et de l'exploitation de l'infrastructure d'hébergement, pour porter ses évolutions avec les plateformes de streaming, de distribution de podcasts, de collecte de données d'usage (*big data*), du compte utilisateur, avec en particulier : la mise en place des architectures d'hébergement et des configurations réseaux, de l'architecture réseau distribué entre un hébergement et un réseau relais de diffusion, les procédures de haute qualité/haute disponibilité, des environnements de développement logiciels pour que les autres équipes techniques puissent préparer leurs développements à l'infrastructure, le développement d'outils de supervision et d'analyse de ces plateformes, la mise à disposition informatique des données d'exploitation pour les autres logiciels, les procédures de réparation automatiques ou semi-automatiques ; ces activités sont menées le cas échéant en collaboration avec la DTSI, notamment sur les aspects de supervision et d'exploitation, ainsi que sur la mise en ligne des flux de radios et webradios en streaming.

Le tableau suivant résume l'évolution d'effectif au sein de la DTN à horizon 2022:



Service	Effectif actuel	Effectif cible
Application et services transverses	7	13
Technique des offres numériques	14	20
Métadonnées et liens outils métiers	4	5
Hébergement et streaming	4	7
Excellence opérationnelle	1	1
Produits et services techniques	3	3
Total (incluant la direction)	**34**	**50**

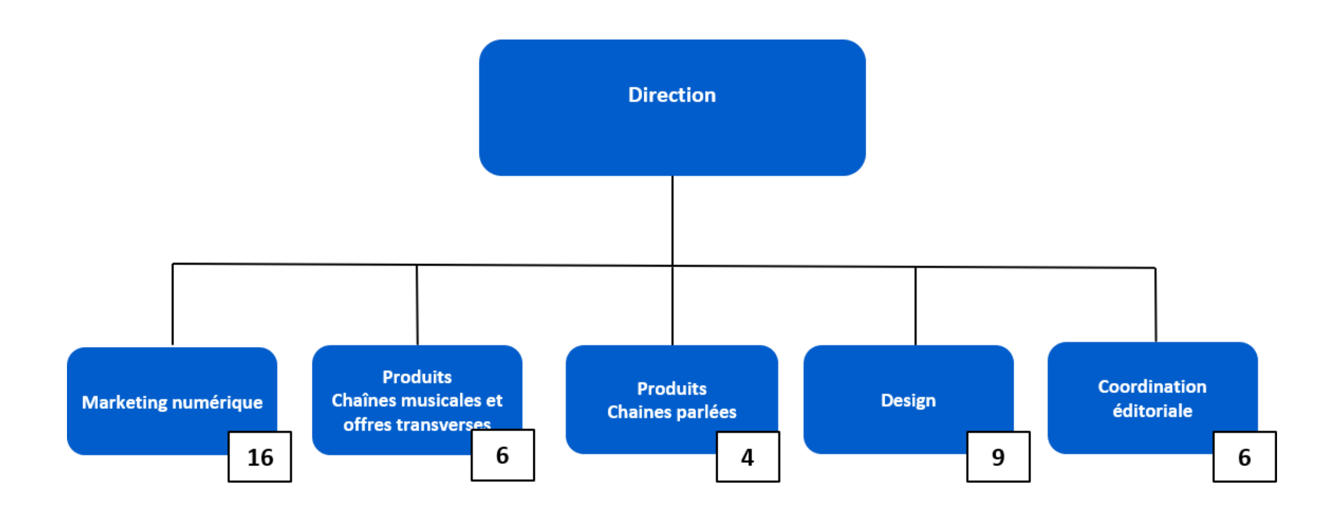
Au niveau de la DOMN, le projet permettrait la création de 15 postes :

- Au sein du service Marketing Numérique :
  - 1 chef de produit marketing digital en charge des partenariats de distribution avec les agrégateurs et les plateformes du web et du référencement de notre offre par ces derniers ; à l'heure actuelle, aucun salarié n'est en charge de ces partenariats de distribution, alors même que le nombre d'acteurs reprenant nos radios, webradios et podcasts se multiplient et complexifient une activité centrale dans la maîtrise de la distribution. Cette activité sera développée en lien et en coordination avec la Direction des études et de la prospective de la DSPDM, pour consolider la connaissance et les bases de données clients ;
  - 1 chef de produit multimédia en charge du compte utilisateur ; à l'heure actuelle, aucun salarié n'est en charge du compte utilisateur ; c'est une fonction critique de par sa transversalité à l'offre numérique et l'importance de la personnalisation de l'expérience d'écoute ;
  - 3 chefs de produit marketing digital en charge de l'analyse des données d'usage ainsi qu'1 responsable de produit multimédia [chef de produit] en charge des données d'usage (collecte, analyse, exploitation dans un moteur de recommandation, cycle d'amélioration qualitatif) au travers d'une plateforme de données (*data management platform*, ou DMP). Aujourd'hui, aucun salarié n'est dédié aux données d'usage centrées sur les

utilisateurs et leurs parcours au sein des offres numériques. Le développement de cette activité doit permettre à Radio France d'analyser les comportements suivant des thématiques éditoriales, des sujets, des programmes, des types de formats ou de production, des profils de comportements d'usage, selon des interfaces différentes et des plateformes externes. Cette activité sera développée en lien et en coordination avec la Direction des études et de la prospective de la DSPDM, pour consolider la connaissance des publics et des indicateurs de suivi.

- Au sein du service Design :
  - 3 graphistes en charge de l'identité graphique, de l'iconographie, des visuels, des choix typographiques, et de l'équilibre graphique général de la plateforme Radio France ; en charge par ailleurs de l'identité graphique et de l'iconographie de la présence de Radio France sur les plateformes tierces ; la qualité, la variété, la cohérence de ces différents éléments visuels sont des facteurs clés de l'identité de notre offre sur des écrans, et in fine de leur succès ; la largeur (7 chaînes) et la profondeur (environ 10 années de podcasts disponibles) de l'offre, le développement des nouveaux formats ainsi que la multiplicité des antennes numériques avec des contextes différents (sites, applications, plusieurs réseaux sociaux, plateformes vidéos) créent une charge permanente de production graphique ;
  - 3 chefs de projet multimédia [ou concepteurs d'animation vidéo] en charge de conception d'animation vidéo (*ou motion designer*) en support aux projets vidéos des chaînes alternativement par la conception de modèles ensuite utilisés au sein des chaînes, et par la conception de l'animation vidéo sur certaines collections de vidéos techniquement complexes ; cette activité existante n'est actuellement menée que par des prestations suivant les besoins des chaînes, ceux-ci s'avérant pérennes et en croissance ;
- Au sein du service Coordination Editoriale :
  - 3 chargés d'édition multimédia, en charge de l'animation éditoriale de la plateforme Radio France en lien et en coordination avec la direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale (qui pilote fonctionnellement ce service) et les 7 directions de chaînes ; l'animation éditoriale de la plateforme Radio France porte sur les différents supports, sites, applications, enceintes connectées, newsletters, et au sein de ceux-ci, éditorialisation globale, par thématique, par sujet, par catégorie, paramétrage éditorial des moteurs de recherche et de recommandation ; elle porte aussi sur les possibilités de hiérarchisation proposées par les plateformes et agrégateurs partenaires ; l'activité comprend par ailleurs la coordination opérationnelle avec chacune des chaînes (via les services multimédias des chaînes) et avec la direction des Antennes et de la Stratégie Editoriale (qui pilote fonctionnellement ce service), et en lien rapproché avec les services Design, Marketing Numériques et Produits numériques ;

Le tableau suivant résume l'évolution d'effectifs au sein de la DOMN à horizon 2022 :



Service	Effectif actuel	Effectif cible
Marketing numérique	10	16
Produits chaînes musicales et offres transverses	6	6
Produits chaînes parlées	4	4
Design	3	9
Coordination éditoriale	3	6
Total (incluant la direction)	**27**	**42**

f- Filière RH et Gestion

i. Organisation actuelle

La filière RH et Gestion désigne :

- L'ensemble des postes au sein des délégations RH et gestion qui contribuent à la réalisation d'actes de gestion RH et finance sur leur périmètre d'activité pour les antennes, la Direction de la Musique et de la Création et les directions support ;
- Les postes de comptables, de contrôleurs de gestion et de management de ces équipes (emplois NAC de responsables de service niveau 1, 2 ou 3) pour la Direction financière ;
- Pour la direction des Ressources Humaines, les postes de gestionnaires de paie et de management de ces équipes (emplois NAC de chargé-e-e de ressources humaines et postes de responsable de service ou de département) et les postes d'assistant de gestion administrative de la formation au sein du Campus.

Dans le cadre des activités gérées par la filière, les directions financière et des ressources humaines sont garantes de la bonne application de leurs politiques. Leurs principales missions sont de :

- ✓ Définir les processus, méthodes et référentiels ;
- ✓ Piloter et déployer des outils ;
- ✓ Planifier les activités ;
- ✓ Produire une information consolidée sur leur champ d'activité à l'attention des différentes instances de gouvernance de l'entreprise ;
- ✓ Animer la filière.

Les délégations RH et gestion mettent en œuvre, au sein de leur entité, les politiques fixées par les directions centrales financière et ressources humaines au travers des missions suivantes :

- Activité finance :
  - ✓ Elaborer le budget et en assurer le suivi ;
  - ✓ Engager les dépenses nécessaires à l'activité de leur direction dans le respect du budget et des règles et avec un souci d'optimisation ;
  - ✓ Produire des reportings financiers à l'attention de leur direction ou de la direction financière ;
  - ✓ Fournir des données comptables fiables et dans le respect de la règlementation en vigueur ;
  - ✓ Etc.
- Activité ressources humaines :
  - ✓ Déployer la politique RH ;
  - ✓ Garantir la bonne application de la règlementation en vigueur ;
  - ✓ Assurer la mise en paie de l'ensemble des éléments de paie variables ;
  - ✓ Assurer le traitement des congés et absences diverses ;
  - ✓ Assurer le traitement des cachets et piges le cas échéant ;
  - ✓ Assurer un lien de proximité avec l'ensemble des salariés et se positionner en soutien des encadrants (recrutement, gestion de carrière, etc.) ;
  - ✓ Etablir les demandes d'embauche ou les contrats de travail pour l'ensemble des collaborateurs occasionnels, notamment cachetiers et pigistes ;
  - ✓ Etc.

- Activité missions :
  - ✓ Garantir la bonne application de la règlementation en vigueur ;
  - ✓ Gérer les départs en missions ainsi que les retours de missions ;
  - ✓ Valider les notes de frais et en assurer une mise en paiement rapide ;
  - ✓ Etc.
- Activités « autres » :
  - ✓ Assurer, en lien avec son supérieur hiérarchique, l'accueil de tout nouveau salarié ;
  - ✓ Assurer le lien avec la direction de l'établissement et les directions techniques dans le cadre de l'aménagement des postes de travail ;
  - ✓ Coordonner les projets de déménagement de l'entité ;
  - ✓ En lien avec la direction des affaires juridiques, sécuriser sur le plan juridique l'ensemble des actes de leur direction ;
  - ✓ Etc.

Au 30 septembre 2019, la filière RH et gestion regroupe 332 postes permanents répartis tels que :

	DA	DAJ	DASE	DE	DF	DMC	DNP	DRH & FP	DRH PAIE	DSPDM	DTSI	France BLEU	FIP	France CULTURE	France INFO	France INTER	France MUSIQUE	MOUV	PRESIDENCE & COMM	REHABILITATION	Total général
ASS GESTION ADMINISTRATIVE			4	16		5	13	6		3	10	89	1	9	3	12	2	3	4		**180**
COMPTABLE				1	23																**24**
CHARGE RH OU FIN DIR CHAINE				1			3			1				1	2	1	1			3	**13**
GESTIONNAIRE DE PAIE				1					17												**18**
RESP RH OU FIN DIR/CHAINE			1			1	3			1	1	2	1		1				1		**12**
DELEGUE RH FIN DIR/CHAINE				1		1				1		7		1						1	**12**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2				1	3		3		1		1					2					**11**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3					1		2				3							1			**7**
ASSISTANTE DE DIRECTION	1		3		1		1			1										2	**9**
CONTROLEUR DE GESTION/GEST SOC					6															1	**7**
RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	1	1	1	1	1				1		1						1	1			**9**
CHARGE-E DE RESSOURCES HUMAINES						1			5					1			1				**8**
CHARGE D'AFFAIRES GENERALES		1				1		1								1					**4**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1					4									1							**5**
ADJ RESP DE SERVICE NIV 2											1			2						1	**4**
DIRECTEUR															1	1					**2**
ADJT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT				1																	**1**
ADMINISTRATEUR SYSTÈME ET RESEAU											1										**1**
ASSISTANT ADMINISTRATIF				1																	**1**
CHEF DE PROJET				1																	**1**
DIRECTRICE ADJOINTE							1												1		**2**
RESP DE PROJETS REHABILITATION																				1	**1**
Total général	**2**	**2**	**9**	**25**	**39**	**9**	**26**	**7**	**24**	**7**	**18**	**98**	**2**	**15**	**7**	**17**	**5**	**5**	**6**	**9**	**332**

A horizon 2022, la filière RH et Gestion doit évoluer afin :

- D'améliorer la qualité de service rendu ;
- De renforcer son efficience afin de pouvoir produire des données fiables et exploitables par les antennes et les directions ainsi que la direction des ressources humaines et la direction financière ;
- De développer l'innovation et les synergies dans les pratiques ;
- De se recentrer sur les compétences cœur d'activité afin de simplifier les tâches d'exécution et développer les compétences de l'ensemble de la filière.

ii. Projet d'organisation

Pour répondre à ces enjeux, le projet d'évolution repose sur 5 axes principaux que sont :

1. Créer un service centralisé d'approvisionnement au service des activités de Radio France s'appuyant sur un processus optimisé de gestion des commandes et de leur réception ;
2. Alléger le processus et le suivi de la gestion de l'autorisation de la dépense ;
3. Repenser et dématérialiser le processus de gestion des cachets et piges et proposer un service accru à l'attention des populations intermittentes ;
4. Améliorer les conditions de traitement des actes de gestion RH de premier niveau, des missions et du travel management ;
5. Au sein du réseau France Bleu, adapter les ressources allouées à l'activité RH et gestion aux activités à réaliser.

➢ Piloter les activités RH et Gestion au sein d'une filière identifiée en tant que telle

L'animation de la filière RH et Gestion se fera à travers :

- L'identification des missions clés de la filière aussi bien sur la partie ressources humaines que finances / gestion ;
- Le développement et la montée en compétences nécessaires à la réalisation des missions à travers des réunions thématiques ainsi que par la mise en œuvre de formations ciblées ;
- Des échanges et points d'étape réguliers sur les enjeux des directions.

➢ Créer un service centralisé d'approvisionnement au service de l'ensemble des directions de Radio France en s'appuyant sur un processus optimisé

La mise en place d'un service mutualisé pour les actes de gestion relatifs au processus approvisionnements (gestion des contrats, commandes, réceptions, factures) permettra de fluidifier, de simplifier et d'optimiser les opérations.

Les activités de ce service seront les suivantes :

1. Coordination du processus d'attribution des contrats et de leur création dans les outils de gestion

Aujourd'hui, lorsqu'une direction prescriptrice passe un marché, elle travaille avec la direction des achats jusqu'à son attribution. Ensuite, la création de ce contrat dans SAP nécessite d'une part de comprendre le contenu opérationnel du contrat mais également de traduire dans les outils de gestion le « qu'est-ce que j'achète » et « à quel prix ».
Le service mutualisé pourra coordonner l'ensemble des acteurs impliqués dans ce processus de qualification du contrat : la direction des Achats, la direction prescriptrice mais aussi la cellule de gestion des référentiels. L'expertise de ce service permettra d'homogénéiser les pratiques et un gain de temps et d'efficacité dans la qualification du contrat.

2. Mutualisation des commandes

Aujourd'hui, l'ensemble des directions de Radio France passent chacune l'ensemble des commandes d'approvisionnement nécessaires à leur activité.
On distingue trois grandes natures de commandes :

- Les commandes récurrentes, passées chaque année par exemple et dont le fonctionnement est proche de l'abonnement (exemple : UGAP, électricité, maintenance…). Pour un même fournisseur, chaque direction passe donc une commande au titre de son besoin de consommation ;
- Les commandes de matériel, passées régulièrement par l'ensemble des directions, en fonction de leurs besoins, sur des marchés centralisés ;
- Les commandes « hors marché » répondant à des besoins ponctuels et nécessitant un processus de mise en concurrence allégé.

La mutualisation envisagée concerne les deux premières catégories de commandes. Cela sera permis par :

- La mise en place d'un portail de demandes, dans lequel les directions pourront indiquer leur besoin, de manière simplifiée vs la création d'une commande dans SAP
- La mise en place de la création automatique des commandes correspondant aux demandes, sur des modèles homogènes et conformes aux facturations des fournisseurs

3. Mutualisation des réceptions

Aujourd'hui, chaque direction réalise mensuellement ou a minima trimestriellement les réceptions relatives aux commandes en cours. La réception représente l'acte de gestion qui permet de constater budgétairement une charge dans les comptes des directions, au titre d'une prestation rendue et conforme par le fournisseur.

On distingue quatre grands types de réceptions :

- Les réceptions récurrentes, attendues mensuellement ou régulièrement (exemple : électricité, maintenance, …) ;
- Les réceptions de matériel, qui imposent l'obtention d'un bon de livraison afin de s'assurer que le matériel a été physiquement réceptionné. Ces réceptions sont actuellement effectuées dans un outil distinct de SAP ;
- Les réceptions de prestations intellectuelles, qui fonctionnent actuellement sur la base de Compte Rendus d'Activité (CRA) à obtenir mensuellement de chaque prestataire ;
- Les réceptions ponctuelles, qui nécessitent l'information de la réalisation de la prestation, information disponible au plus près de l'activité opérationnelle.

La mutualisation concerne les trois premières catégories de réceptions. Cela sera permis par :

- La mise en place de réceptions automatiques pour toutes celles qui sont prévisibles, via un calendrier prévisionnel de réceptions ;
- La simplification du processus de réception physique des matériels, passant par la simplification des outils de gestion actuels. Cela consistera par exemple à refondre le référentiel articles pour faciliter la gestion du parc et permettre des suivis d'inventaire ;
- La mise en place d'un portail de collecte des CRA ouvert aux fournisseurs de prestations intellectuelles. Ce portail permettrait une collecte simple pour les fournisseurs, tout en permettant un suivi facilité pour s'assurer de l'exhaustivité des CRA reçus, une homogénéité des formats de CRA, un format « injectable » dans SAP.

En complément de la mise en place du service mutualisé, un travail d'harmonisation et de simplification des actes de gestion connexes sera engagé :

- Assouplir les règles de rapprochement comptable ;
  - Dans le cadre de la mise en place de SAP, le rapprochement entre une réception et une facture ne peut pas se faire en cas d'écart, quel que soit le montant de l'écart, même minime. Il sera proposé un assouplissement de ces règles, permettant par exemple de limiter le nombre d'itérations entre les directions et la comptabilité mais aussi de réduire le délai de paiement des fournisseurs.
- Clarifier les modalités de la gestion de la relation fournisseurs avec les services comptables qui reste aujourd'hui en grande partie gérée par les directions opérationnelles notamment pour :
  - Les demandes d'avoirs ponctuels, le suivi des factures et des paiements...
  - Automatiser la gestion des acomptes prévus au contrat et qui pourraient être renseignés dès la commande ;

Ce service mutualisé serait composé de 9 postes répartis comme suit :

- 7 postes d'assistant-e-s de gestion administrative en charge de :
    - Traiter les demandes : créer les commandes non automatisées et contrôler le correct fonctionnement des commandes automatiques, en conformité notamment avec les demandes des directions opérationnelles
    - Instruire les demandes particulières sur des contrats complexes ou ponctuels
    - S'assurer de la correcte alimentation du système d'information de gestion via des contrôles réguliers
    - Effectuer les réceptions non automatisées et contrôler le correct fonctionnement des réceptions automatiques, en conformité notamment avec les demandes des directions opérationnelles
- 1 poste d'expert approvisionnement / achats positionné sur un poste responsable de projets dont le rôle serait
    - D'être le référent du service mutualisé sur les aspects contractuels notamment
    - D'être le point de contact privilégié de la direction des achats, des directions prescriptrices (acteurs opérationnels et gestion), de la cellule de gestion des référentiels
    - D'être en charge de la création des contrats dans SAP, notamment lors des attributions en CIM
- Un responsable positionné sur un emploi de responsable de service niveau 3

Ces évolutions permettraient la réduction de :

- 6 postes d'assistant de gestion administrative ;
- 1 poste de responsable de niveau 2 – filière management.

➢ Alléger le processus et le suivi de la gestion de l'autorisation de la dépense

Cet axe a pour vocation de répondre aux difficultés remontées actuellement par les acteurs de la filière gestion et vise à proposer des solutions et simplifications pour fluidifier le processus et le faciliter au quotidien.

Les évolutions proposées seraient de plusieurs natures :

- Assouplissement du règlementaire Radio France et des règles de gestion associées :
    - Distinction dans les procédures, comme dans les outils dans lesquels elles sont inscrites, de la validation de l'opportunité de la dépense de la validation du processus de gestion associé ;

      A titre d'exemple, le règlementaire prévoit actuellement que l'autorisation soit donnée, dans les mêmes conditions, une fois pour autoriser le contrat puis à chaque commande d'exécution de ce même contrat. Une piste serait, par exemple, de simplifier et de raccourcir le processus d'autorisation des commandes;
- Evolution de la répartition des rôles entre acteurs de la filière RHG et responsables opérationnels :
    - Mise en place de délégations opérationnelles selon les natures et/ou montants de dépenses visant à responsabiliser le bon niveau de management et fluidifier le processus ;
- Evolution des pratiques en termes d'exercice du contrôle interne comptable et financier :
    - Actuellement, les contrôles de conformité sont effectués en amont de l'inscription dans les outils de gestion, acte de gestion par acte de gestion ;

- La mise en place d'automatisation dans l'inscription des actes de gestion dans les outils permettrait d'effectuer des contrôles de cohérence a posteriori ainsi que des contrôles par sondage. Cela serait permis par le renforcement des possibilités de reportings ;

- Le déploiement de nouveaux outils :
  - L'automatisation des commandes prévue dans l'axe relatif au processus approvisionnements de l'ensemble des dépenses récurrentes a minima, ainsi que la réception automatique mensuelle correspondante, pourrait permettre la simplification et la diminution du nombre d'itération du circuit d'autorisation actuel ;
  - La mise en place d'une interface entre l'outil de gestion et l'outil achats permettrait de supprimer la double autorisation ainsi que le double circuit (signature du contrat papier et signature commande dématérialisée dans SAP) ;

La mise en œuvre de ces différents éléments faciliterait grandement les actes de gestion au quotidien pour les équipes en répondant aux difficultés exprimées. Cela permettrait par ailleurs pour l'ensemble de la filière, et y compris le management, de mieux contrôler un nombre limité et optimisé de validations.

➢ Repenser et dématérialiser le processus de gestion des cachets et piges et en externaliser la paie et proposer un service accru à l'attention des populations intermittentes

Cet axe part du constat que la gestion des cachets et piges est aujourd'hui :
- Hétérogène entre les différentes entités de Radio France ;
- Génératrice de nombreux aller-retours, échanges, recherches de données, saisies manuelles, etc. que les équipes de la filière RH et Gestion doivent réaliser et suivre ;
- Sensible juridiquement au titre de la nécessité de disposer d'un contrat signé au plus près de la réalisation du service ;
- Administrativement complexe pour les intermittents (demandes d'attestation, lien avec les organismes sociaux, suivi des cotisations, etc.) ;
- Longue et pouvant amener à des dates de paiement éloignées de la date de réalisation du service, du fait notamment du cycle de paye mensuel.

Dans ce cadre, Radio France souhaiterait :
- Rendre le processus homogène,
- Mettre en place et automatiser les cachets forfaitaires mensuels (contrats de grille notamment) ;
- Optimiser le process en matière d'immatriculation du tiers, de signature des contrats (workflow), de lots de paie ;
- Améliorer le service rendu aux cachetiers/pigistes dans leur suivi administratif avec la centralisation dans un espace privé de l'ensemble des documents attendus (reporting des heures actualisées en temps réel, attestations, etc.) ;
- Mettre en place un second lot de paie permettant de limiter le délai de paiement des services/vacations réalisés et de lisser la charge de travail sur l'ensemble du mois ;
- Mettre en place une cellule pour le suivi des collaborations CDDU en central à la DRH (à l'instar de ce qui existe pour les pigistes).

Une des actions prioritaires pour Radio France serait d'avoir recours à une solution permettant de dématérialiser toute la chaîne de gestion cachets / piges, solution largement utilisée par les acteurs de

l'audiovisuel faisant appel à des intermittents et par les acteurs du spectacle vivant. Cette solution aurait vocation à couvrir le processus dans son ensemble et permettrait ainsi de gérer dans un même outil les éléments suivants :

- La fiche de renseignement du collaborateur intermittent ;
- L'affectation à émission/concert/évènement ;
- La déclaration préalable à l'embauche ;
- Le contrat de travail ;
- La revue des éléments de paie ;
- L'édition bulletins de paie et attestations ;
- La transmission des éléments de paie ;
- Le paiement des salaires
- Les déclarations sociales ;
- Le lien vers écritures comptables.

La mise en place de cette solution aurait un impact majeur sur la facilitation des actes de gestion au quotidien pour les équipes ainsi que sur la qualité du service rendu aux cachetiers et pigistes :

- ✓ La saisie des éléments de paie serait élargie sur l'ensemble du mois. Aujourd'hui les équipes subissent un pic d'activité sur les dix premiers jours du mois durant lesquels « Ulysse » est accessible. Ce changement permettrait donc de lisser et de fluidifier la charge de travail ;
- ✓ Les cachetiers/pigistes auraient à leur disposition l'ensemble des documents nécessaires à leur gestion individuelle et pourraient bénéficier d'un suivi de carrière personnalisé auprès de la cellule CDDU créée au sein de la DRH. Les équipes de gestion des chaînes et des directions resteraient un point de contact pour l'accueil et l'accompagnement au quotidien. Ce changement permettrait une amélioration significative de la réactivité, de la qualité de service ainsi qu'une plus grande satisfaction des bénéficiaires.

La mise en place d'une telle solution permettrait de diminuer de manière très significative le temps de traitement des actes de gestion (l'hypothèse retenue est d'a minima 50% du temps de traitement actuel).

Ces évolutions permettraient une réduction de :

- 5 postes d'assistant-e de gestion administrative ;
- 3 postes de gestionnaire de paie au sein du service paie à la DRH.

➢ Améliorer les conditions de traitement des actes de gestion RH de premier niveau, des missions et du travel management

S'agissant des actes de gestion RH de premier niveau

La simplification du traitement des actes RH de premier niveau semble aujourd'hui indispensable compte tenu des constats suivants :

- L'activité de saisie des éléments variables de paie est chronophage et lourde ;
- L'activité est ponctuée de possibilité d'erreurs humaines par des saisies inutiles peu automatisées et avec peu de contrôle automatique ;
- Le règlementaire est complexe et réduit l'autonomie des agents de gestion ;
- La lourdeur dans la gestion des actes de premier niveau entraine un manque de réactivité ;
- La gestion n'est pas homogène ;
- Les processus de gestion peuvent être inadaptés et lourds.

De fait, des évolutions sont à prévoir d'ici à 2022 et indépendamment de la mise en place du SIRH, sur les éléments variables de paie récurrents d'une part et des éléments variables de paie liés au temps de travail et à la gestion des congés :

1. Concernant les éléments variables de paie récurrents, les axes suivants sont envisagés :
    - Simplifier la saisie des éléments récurrents par l'optimisation de tâches répétitives à faible valeur ajoutée. En particulier, il s'agirait d'optimiser la saisie des éléments variables de paie tels que les remboursements transports sur justificatifs (pass navigo annuels, abonnements SNCF, parking), les primes de fonction, les primes de matinales, les forfaits conventionnels etc. ;
    - Définir et optimiser les modalités de collecte des éléments réellement variables.

En parallèle, un travail sur la simplification des processus serait engagé ainsi qu'une clarification des modalités de gestion avec notamment pour objectif de préciser les actions attendues d'un gestionnaire RH 1er niveau des directions opérationnelles versus la DRH centrale.

2. Concernant les éléments variables de paie liés au temps de travail et à la gestion des congés, les objectifs sont les suivants :

    - Harmoniser, simplifier et automatiser la collecte des heures majorées à travers :
        - La mise en place d'une définition d'éléments variables applicables à toutes les directions / populations ;
        - L'harmonisation des processus de collecte des éléments variables qui sont actuellement disparates en fonction des temps de travail des collaborateurs concernés, des outils et populations concernés ;

    - Adapter le règlementaire relatif au temps de travail selon les organisations (heures supplémentaires et heures de nuit, etc.) en mettant en conformité le temps de travail des collaborateurs avec leur activité ;

    - Améliorer et optimiser les outils de gestion des congés : Il existe trop de congés non saisis, saisis ou modifiés a posteriori ou saisis par la gestionnaire de niveau 1 (emplois NAC d'assistant de gestion administrative). Il y a nécessité de responsabiliser supérieurs hiérachiques et équipes de gestion pour un meilleur suivi budgétaire et une planification plus efficiente pour un suivi en temps réel.

    - Déployer un outil de GTA (Gestion des Temps et des Activités) sur l'ensemble des activités concernées qui aura pour vocation de suivre l'ensemble des absences par nature et qui sera connecté avec l'outil de paie.

3. Dématérialiser les tickets restaurant via l'attribution d'une carte personnelle pour alléger et sécuriser le process de distribution.

4. Dématérialiser les échanges de notes, avenants, contrats et les bulletins de paie notamment par la mise en place d'un coffre-fort électronique, et par le déploiement (en cours) de la cellule contrat qui aura en charge l'établissement de l'ensemble des contrats CDI et CDD (hors CDDU) ainsi que les avenants.

La mise en place de l'ensemble de ces actions permettrait :

- De fluidifier les process, partager les données plus facilement, optimiser les partages de périmètres et l'auto-remplacement ;
- De se recentrer sur les actions à valeur ajoutée par l'automatisation de tâches simples pouvant l'être ;
- De sécuriser le process avec une qualité de service accrue ;
- D'harmoniser et d'homogénéiser les règles de gestion ;
- D'optimiser le temps de traitement et d'accroître la satisfaction des « usagers » que sont les salariés

<u>S'agissant des missions et du travel management</u>

La gestion actuelle des missions et du travel management nécessiterait aujourd'hui :
- D'améliorer le service rendu aux collaborateurs en termes de souplesse et de qualité ;
- D'optimiser au niveau des actes de gestion réalisés par la filière RH et gestion ;
- D'optimiser en termes de montant d'achats ;
- D'homogénéiser en termes de règlementaire

Dans ce cadre, Radio France souhaiterait :
- S'interroger sur la pertinence de certaines règles de défraiement ;
- Responsabiliser le supérieur hiérarchique (valideur) de proximité sur l'opportunité de la mission et de son contenu ;
- Elargir la fourniture de cartes corporate sur compte personnel ;
- Supprimer le recours systématique aux avances ;
- Mettre en place une procédure d'urgence pour les demandes de missions de dernière minute.

D'ici à l'échéance du contrat avec l'agence Globeo, Radio France souhaite étudier la pertinence d'une alternative pouvant aller jusqu'à la création d'une agence interne après étude de faisabilité. L'alternative proposée devrait permettre de gagner en réactivité et de mieux répondre aux demandes des directions / chaînes en apportant des réponses communes et homogènes (exemple : déplacements journalistes/techniciens, déplacements festivals ou évènements multi chaînes). Elle devrait également permettre d'optimiser les moyens financiers alloués.

La mise en œuvre des différents éléments de cet axe faciliterait grandement les actes de gestion au quotidien pour les équipes en répondant aux difficultés exprimées. Cela permettrait par ailleurs une qualité de service accrue pour les bénéficiaires.

Ces évolutions permettraient les réductions des postes suivantes :

- 9 postes d'assistant-e-s de gestion administrative ;
- 1 poste d'assistant-e de direction.

➢ Au sein du réseau France Bleu, adapter les ressources allouées à l'activité RH et gestion aux activités à réaliser

Après analyse des actes de gestion réalisés par les collaborateurs de la filière RH et gestion et des différentes activités annexes prises en charge par leurs soins, il ressort qu'un dimensionnement à 1 poste d'assistant de gestion administrative par radio locale est aujourd'hui envisageable.

Afin d'assurer la continuité d'activité sur les périodes d'absence du titulaire du poste, il serait demandé aux chargés d'accueil de la station de réaliser quelques tâches RH/finances, avec le soutien des délégations, en étant accompagnés, le cas échéant, d'une formation d'adaptation. Une réflexion identique a été menée sur le périmètre des ateliers de création. Il en ressort que l'activité RHG sur ce périmètre pourrait être assurée par un seul assistant de gestion administratif.

Les équipes RH et gestion de France Bleu (Paris et régions) bénéficieraient parallèlement des optimisations présentées précédemment et applicables à l'ensemble des directions (approvisionnements, autorisation de dépenses, cachets/piges, actes de gestion de premier niveau et missions).

Ceci permettrait une réduction de 15 postes d'assistants de gestion administratifs sur l'ensemble du réseau France Bleu. Ils seraient répartis comme suit :

- 1 au sein de France Bleu Limousin
- 1 au sein de France Bleu Alsace
- 1 au sein de France Bleu Besançon
- 1 au sein de France Bleu Loire Océan
- 1 au sein de France Bleu Nord
- 1 au sein de France Bleu Normandie Rouen
- 1 au sein de France Bleu Hérault
- 1 au sein de France Bleu Occitanie
- 1 au sein de France Bleu Vaucluse
- 1 au sein de France Bleu RCFM
- 1 au sein de France Bleu Gascogne
- 1 au sein de France Bleu Gironde
- 3 au sein des Ateliers de Création (l'activité de gestion associée n'étant pas liée à la localisation des postes, il pourra s'agir de postes parmi les 4 localisations actuelles : Grand Est (poste localisé à Strasbourg), Grand Ouest (poste localisé à Nantes), Sud-Med (poste localisé à Nice), Sud-Ouest (poste localisé à Bordeaux).

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la filière RH et gestion, le projet permettrait la réduction de 40 postes, répartie comme suit :

- A Paris à hauteur de 24 postes dont :
  - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative chez France Inter

    - 1 poste d'assistant-e-s de gestion administrative chez France Musique
    - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative chez France Culture
    - 1 poste d'assistant-e-s de gestion administrative chez franceinfo
    - 1 poste d'assistant-e-s de gestion administrative chez Mouv'
    - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative à la DNP
    - 1 poste de responsable de service niveau 2 à la DNP
    - 3 postes d'assistant-e-s de gestion administrative à la DTSI
    - 1 postes d'assistant-e-s de gestion administrative à la DE
    - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative à la DMC
    - 1 poste d'assistant-e de gestion administrative à la direction de la communication
    - 1 poste d'assistant-e de gestion administrative à la direction de la stratégie des publics et du développement des marques
    - 3 postes de gestionnaire de paie à la DRH
    - 1 poste d'assistant-e de gestion administrative à la DRH
    - 1 poste d'assistant-e de direction à la direction de la réhabilitation
    - 1 poste d'assistant-e-s de gestion administrative à la direction des antennes et de la stratégie éditoriale
  - En région, à hauteur de 16 postes dont :
    - 15 postes d'assistant-e-s de gestion administrative chez France Bleu.
    - 1 poste à Toulouse à la direction des antennes et de la stratégie éditoriale, en raison de la fermeture des BRI

Ce projet s'accompagnerait de :

- 5 créations de postes de :
  - 1 responsable hiérarchique sur la cellule approvisionnement positionné sur l'emploi NAC de responsable de service niveau 3
  - 1 expert approvisionnement / achats positionné sur l'emploi NAC de responsable de projets
  - 1 expert cachets/piges positionné sur l'emploi NAC de responsable de projets
  - 2 postes chargé-e ressources humaines et/ou finances direction/Chaîne

Cela se traduirait par :

- L'ouverture au départ volontaire de 34 postes :
  - 2 postes d'assistant-e-s de gestion administrative chez France Inter

- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative chez France Musique
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative chez France Culture
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative chez franceinfo
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative chez Mouv’
- 2 postes d’assistant-e-s de gestion administrative à la DNP
- 1 poste de responsable de service niveau 2 à la DNP
- 2 postes d’assistant-e-s de gestion administrative à la DTSI
- 1 postes d’assistant-e-s de gestion administrative à la DE
- 2 postes d’assistant-e-s de gestion administrative à la DMC
- 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à la direction de la stratégie des publics et du développement des marques
- 3 postes de gestionnaire de paie à la DRH
- 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à la DRH
- 2 postes d’assistant-e-s de gestion administrative à la direction des antennes et de la stratégie éditoriale (1 à Paris et 1 à Toulouse)
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Limousin
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Alsace
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Loire Océan
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Nord
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Normandie Rouen
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Occitanie
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Vaucluse
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu RCFM
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Gascogne
- 1 poste d’assistant-e-s de gestion administrative au sein de France Bleu Gironde
- 3 postes d’assistant-e-s de gestion administrative au sein des Ateliers de Création

- Le non remplacement de 2 postes vacants :
  - 1 assistant-e de gestion administrative à la direction de la communication
  - 1 assistant-e de direction à la direction de la réhabilitation

- Le non remplacement de 4 postes actuellement occupés par des salariés ayant bénéficié d’une mesure d’âge avec prise d’effet avant mi 2022, à savoir :
  - 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à France Culture
  - 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à DTSI
  - 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à FB Besançon

- 1 poste d'assistant-e de gestion administrative à FB Hérault

Proposition de ventilation par année :

La proposition de répartition s'appuie sur les hypothèses suivantes :

- Pour les approvisionnements, mise en place opérationnelle de la cellule centralisée en janvier 2021 ;
- Mise en production de l'outil relatif aux cachets en juillet 2021 afin de pouvoir y intégrer l'ensemble des éléments des grilles 2021-2022 ;
- Pour les actes de gestion de premier niveau et pour les missions, allègement de la saisie dès 2020 avec des évolutions mineures dans les SI, puis 2022, en lien avec la date de démarrage attendue du nouvel environnement SIRH ;
- Pour France Bleu, l'effort global porte sur 6 postes en 2020, 2 en 2021 et 7 en 2022.

A horizon 2022, les effectifs de la filière seraient les suivants :

	DA	DAJ	DASE	DE	DF	DMC	DNP	DRH & FP	DRH PAIE	DSPDM	DTSI	France BLEU	FIP	France CULTURE	France INFO	France INTER	France MUSIQUE	MOUV	PRESIDENCE & COMM	REHABILITATION	Total général
ASS GESTION ADMINISTRATIVE			2	15		3	11	5		2	7	74	1	7	2	10	1	2	3		**145**
COMPTABLE				1	23																**24**
CHARGE RH OU FIN DIR CHAINE				1			3			1				1	2	1	1			3	**13**
GESTIONNAIRE DE PAIE				1					14												**15**
RESP RH OU FIN DIR/CHAINE			1			1	3			1	1	2	1		1				1		**12**
DELEGUE RH FIN DIR/CHAINE				1		1				1		7		1						1	**12**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2				1	3		2		1		1					2					**10**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3					1		2				3							1			**7**
ASSISTANTE DE DIRECTION	1		3		1		1			1										1	**8**
CONTROLEUR DE GESTION/GEST SOC					6															1	**7**
RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	1	1	1	1	1				1		1						1	1			**9**
CHARGE-E DE RESSOURCES HUMAINES						1			5					1			1				**8**
CHARGE D'AFFAIRES GENERALES		1				1		1								1					**4**
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1					4									1							**5**
ADJ RESP DE SERVICE NIV 2											1			2						1	**4**
DIRECTEUR															1	1					**2**
ADJT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT				1																	**1**
ADMINISTRATEUR SYSTÈME ET RESEAU											1										**1**
ASSISTANT ADMINISTRATIF				1																	**1**
CHEF DE PROJET				1																	**1**
DIRECTRICE ADJOINTE							1												1		**2**
RESP DE PROJETS REHABILITATION																				1	**1**
Total général	**2**	**2**	**7**	**24**	**39**	**7**	**23**	**6**	**21**	**6**	**15**	**83**	**2**	**13**	**6**	**15**	**4**	**4**	**5**	**8**	**292**

Auxquels il convient d'ajouter les 5 postes créés :

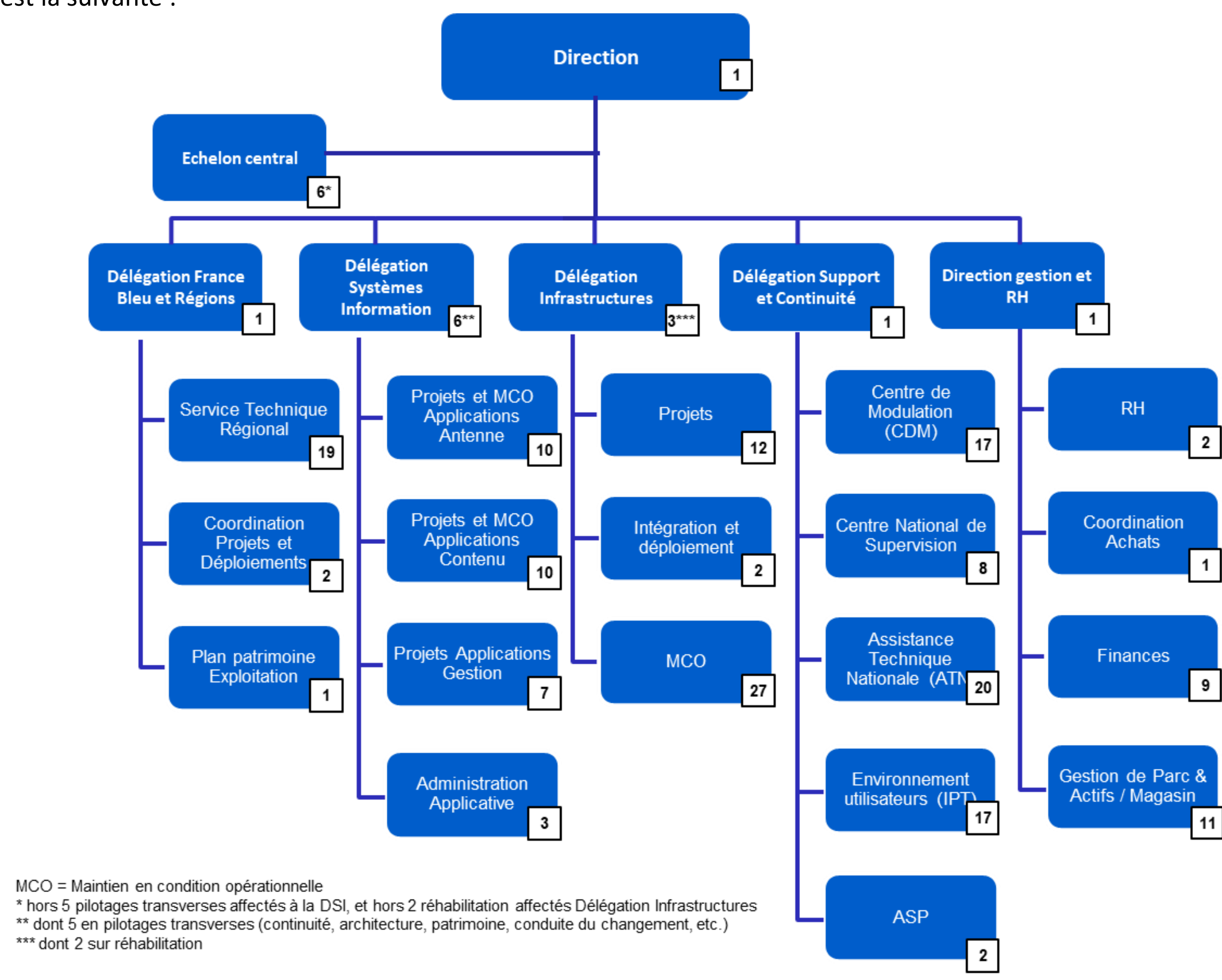
- 1 responsable sur la cellule approvisionnement positionné sur l'emploi NAC de responsable de service niveau 3
- 1 expert approvisionnement / achats positionné sur l'emploi NAC de responsable de projets
- 1 expert cachets/piges positionné sur l'emploi NAC de responsable de projets
- 2 postes chargé-e ressources humaines et/ou finances direction/Chaîne

Soit un total de 297 postes dans l'organisation cible pour la filière RH et gestion.

g- Direction Technique & des Système d'Information (DTSI)

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de la Direction technique & des Systèmes d'Information (DTSI) est la suivante :



Sous le pilotage du Directeur de la Direction Technique & des Systèmes d'Information, elle s'organise autour de 5 délégations :

- La **Délégation Support et Continuité** est l'interlocutrice des salariés de Radio France pour l'installation et le bon fonctionnement de leur poste de travail. Elle assure l'assistance auprès des utilisateurs, centralise la supervision des infrastructures de Radio France, concourt à la continuité des programmes ainsi qu'à l'établissement des liaisons de contributions pour les antennes.

- La **Délégation Systèmes d'information** définit l'adaptabilité du système d'information et son évolutivité. Elle recueille et analyse les besoins des directions métier et gère le cycle de vie des solutions applicatives depuis l'architecture jusqu'au maintien en condition opérationnelle.

- La **Délégation Infrastructures** assure les projets et le maintien en condition opérationnelle de l'ensemble des éléments et systèmes d'infrastructure audiovisuels et informatiques.

- La **Délégation Réseau France Bleu et régions** gère l'ensemble des activités techniques et des évolutions technologiques du réseau France Bleu. Elle coordonne également l'ensemble des prestations de maintenance dans les implantations de Radio France en région (réseau France Bleu, Fip, bureaux régionaux…).

- La **Délégation Ressources Humaines et Gestion** accompagne les évolutions de compétences et les besoins de formation des salariés-ées de la DTSI, en lien étroit avec la direction des Ressources Humaines de Radio France. Elle a également en charge la stratégie budgétaire, les approvisionnements/achats et la gestion du Parc & actifs/magasin.

- Et un **échelon central**.

Au 30 septembre 2019, la Direction Technique & des Systèmes d'Information regroupe **199 postes** répartis comme suit :

Délégation Support & Continuité	**Nombre de postes**
Adjoint-e Responsable de département	1
Administrateur-trice systèmes, réseaux, applis	1
Directeur-trice adjoint-e	1
Ingénieur-e d'infrastructure	1
Responsable de département	2
Responsable de service niv 1	2
Responsable de service niv 2	3
Responsable de service niv 3	2
Tech maintenance bureautique	4
Technicien-ne supérieur-e du son	16
Technicien-ne supérieur-e de maintenance	30
Mobilité apprenante	2
Total Délégation	**65**

Délégation RH & Gestion	**Nombre de postes**
Adjoint-e Responsable de service niv 2	1
Assistant-e de gestion administrative	10
Magasinier-ère	4
Responsable de projets technologies	1
Responsable RH ou fin dir/chaîne	1
Responsable de département	1
Responsable de magasin	1
Responsable de service niv 2	1
Responsable de service niv 3	3
Administrateur systèmes, réseaux & applis	1
Total Délégation	**24**

Délégation Infrastructure	**Nombre de postes**
Administrateur-trice systèmes, réseaux, applis	12
Chargé-e de projet technologies	4
Chef-fe de projet technologies	6
Directeur-trice adjoint-e	1

Ingénieur-e d'infrastructure	7
Responsable de projets technologies	3
Responsable de département	2
Responsable de service niv 1	1
Responsable de service niv 2	2
Responsable de service niv 3	3
Technicien-ne supérieur-e de maintenance	3
Total Délégation	**44**

Echelon Central - DTSI	**Nombre de postes**
Chef-fe de projet technologies	1
Directeur-trice	2
Responsable de projets technologies	2
Responsable de département	1
Chargé-e de communication	1
Total Echelon central	**7**

Délégation Système d'Information	**Nombre de postes**
Administrateur-trice systèmes, réseaux, applis	6
Chargé-e de projet technologies	1
Chef-fe de projet technologies	10
Directeur-trice	1
Ingénieur-e d'infrastructure	1
Responsable de projets technologies	12
Responsable de département	4
Responsable de service niv 2	1
Total Délégation	**36**

Délégation France Bleu & régions	**Nombre de postes**
Directeur-trice adjoint-e	1
Responsable de projets technologies	3
Responsable de département	1
Responsable de service niv 2	7
Technicien-ne supérieur-e de maintenance	11
Total Délégation	**23**

Total général hors filière RH et Gestion	**181**
Total général	**199**

ii. Projet de réorganisation

Le projet de réorganisation de la DTSI consiste à clarifier, homogénéiser les différents périmètres et rendre plus lisibles et accessibles les services en privilégiant une approche ligne de produits. Ainsi, cette réorganisation va conduire à :

- renforcer et recentrer les équipes sur les activités métiers et stratégiques ;
- poursuivre le recours à la prestation de service pour les activités non stratégiques, évolution du périmètre autour des services Hotlines et le support de proximité 'bureautique' **;**
- inscrire l'utilisateur et les usages au centre des actions et services de la DTSI ;
- et orienter et transformer l'activité traditionnelle informatique et radiophonique vers un catalogue de services internes, externes (cloud) et hybrides.

Plus spécifiquement, concernant l'Environnement utilisateur (Hotline, Support de proximité, support des opérations, administration…), ces activités de support aux utilisateurs sont inévitablement amenées à évoluer vers des activités d'administration, d'accompagnement et de spécialisation et d'expertise autour de l'environnement utilisateur (la partie hotline et support de proximité pouvant être sous traitée plus globalement).

Les activités de continuité sont, quant à elles, amenées à évoluer progressivement vers des activités d'administration des systèmes audiovisuels basés sur des infrastructures IP (Projet IP Média, Emergence des contributions IP - Nouveau mode d'exploitation pour l'ensemble des métiers de production).

Les activités de maintenance et de maintien en condition opérationnelle vont évoluer vers des activités d'administration et d'ingénierie d'infrastructures audiovisuelles et de pilotage de systèmes virtuels complexes issus des technologies audiovisuelles et informatiques.

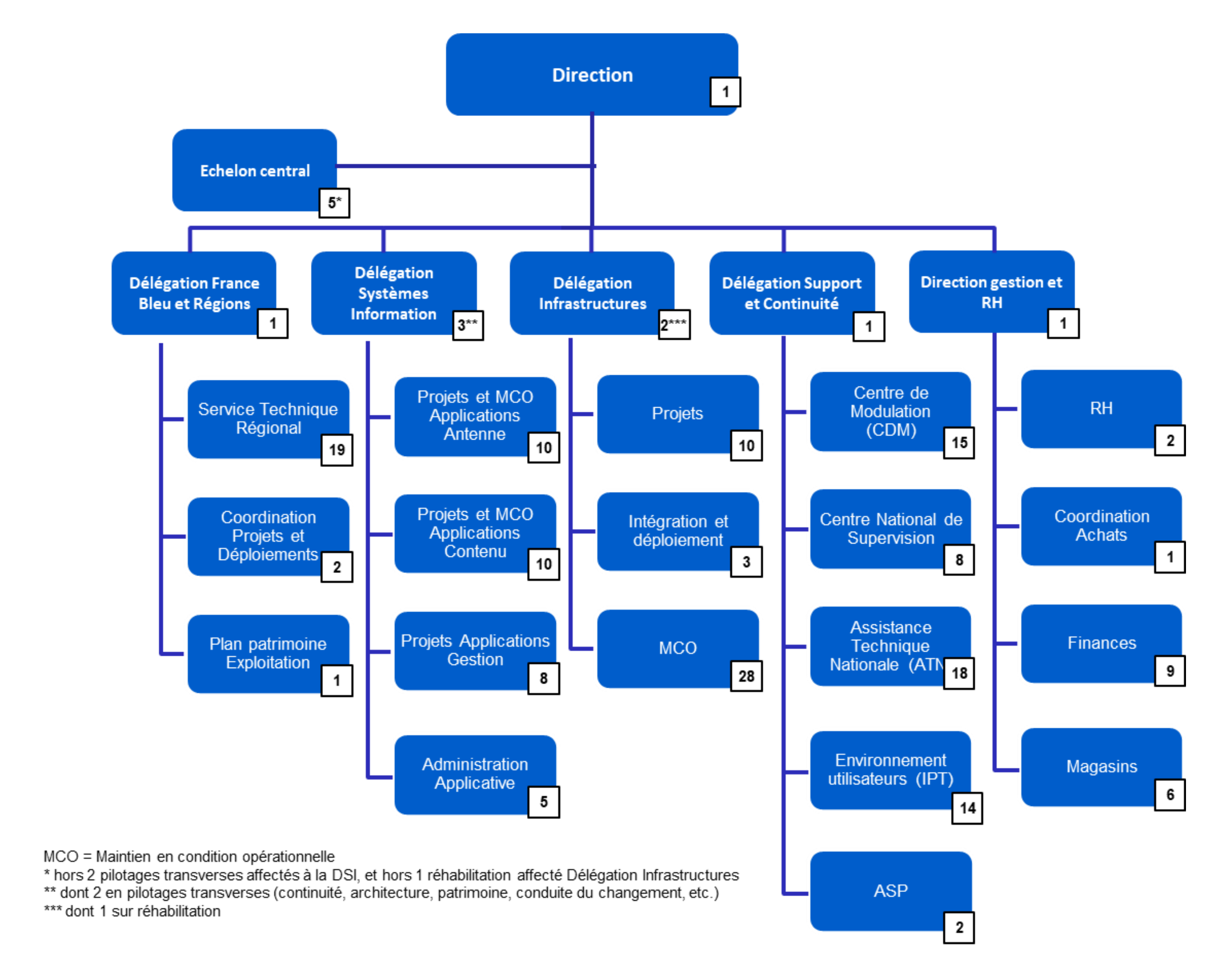
Les activités projets vont également évoluer et s'enrichir avec une approche orientée usage faisant émerger les activités de responsable et chef de produit (nouvelle méthodologie projet, projet technologique au centre des nouveaux usages).

Ce projet d'organisation repose ainsi sur 4 axes :

- Axe A - la Délégation Support & Continuité ;
- Axe B - la Délégation Infrastructure ;
- Axe C - la Délégation Systèmes d'Information ;
- Axe D - la Délégation Ressources Humaines & Gestion (effets hors évolutions présentées dans le cadre de la filière RH et Gestion traitée de façon transverse).

En parallèle des axes décrits ci-dessous, il est à noter que les activités (actuellement gérées au niveau de l'Echelon central de la DTSI par un poste d'un Directeur dédié) liées à la définition et à la mise en place d'actions pour favoriser l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs de Radio France des changements opérés sur les outils matériels et/ou logiciels seront traitées au plus près des projets i.e. dans les délégations et directions de la DTSI concernées par lesdits outils et/ou logiciels (cf. évolution d'une orientation technologie à une orientation « projet global » des métiers incluant la dimension « accompagnement »). Ainsi, le poste actuellement vacant de Directeur ne serait pas pourvu.

Le schéma suivant représente la vision cible de l'organisation de la DTSI à horizon 2022 :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

➢ La Délégation Support & Continuité

Dans le cadre des grandes évolutions technologiques, la Direction Technique & des Systèmes d'Information doit mettre en œuvre une transformation importante de ses services en charge de la ligne de produit 'Environnement utilisateur' couvrant les activités de Hotline, le support de proximité, l'administration, le packaging…

Le projet vise à recentrer les activités des salariés-ées sur leur « cœur » de métier. Ainsi, il est envisagé de faire évoluer le périmètre non stratégique du contrat de support dit « 58000 » ainsi que d'adapter et de faire évoluer les activités des équipes internes vers les métiers de spécialiste, d'expertise et d'administration.

La nouvelle organisation de la Délégation vise l'arrêt progressif des missions non stratégiques pour les salariés-ées et à assurer un meilleur équilibre entre les services internes et le recours à la prestation.

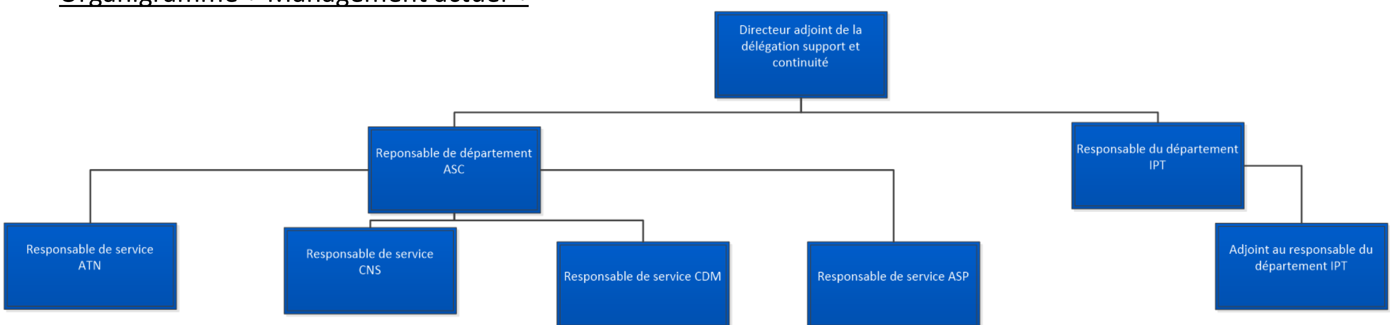
La Délégation Support & Continuité regroupe 65 postes permanents au sein de 5 services et l'échelon central.

A horizon 2022, la Délégation regrouperait 57 postes au sein de 5 services.

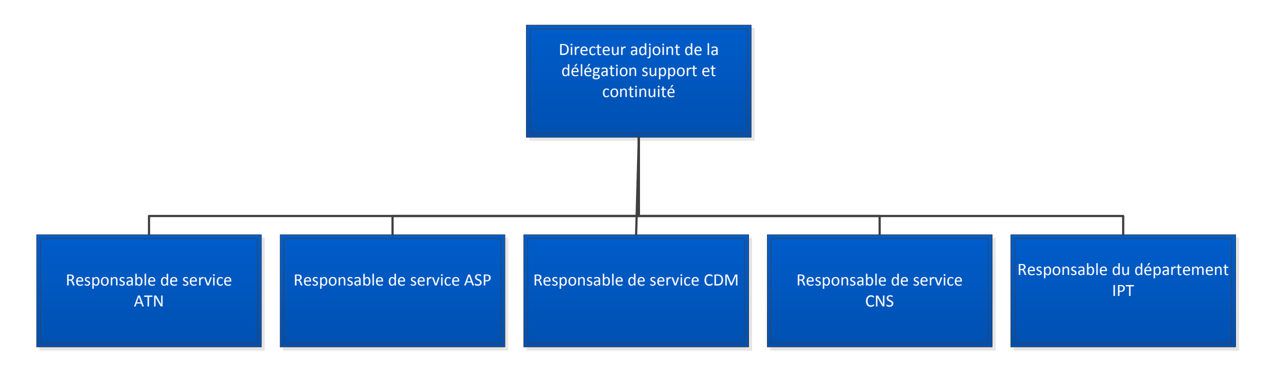
Le projet pour la Délégation Support & Continuité s'articule autour :

- de la suppression d'un niveau intermédiaire de management.

Organigramme « Management actuel »



Organigramme « Management horizon 2022 »



Par ailleurs, dans un contexte d'évolution de l'offre éditoriale entre 0h et 5h et un niveau d'activité qui a évolué durant le weekend, la DTSI évalue la possibilité de faire évoluer les activités de support et de continuité tout en garantissant une continuité du service. Dans ce cadre, les réflexions portent sur les axes suivants :

- variation du présentiel entre 0h et 5h pour les équipes Assistance Technique Nationale (ATN) et Centre de Modulation (CDM) ;
- variation du présentiel le weekend pour les équipes de l'ATN et ASP ;
- évolution des missions de support et de continuité en corrélation avec les travaux d'évolution des équipes Installation Poste de Travail (IPT).

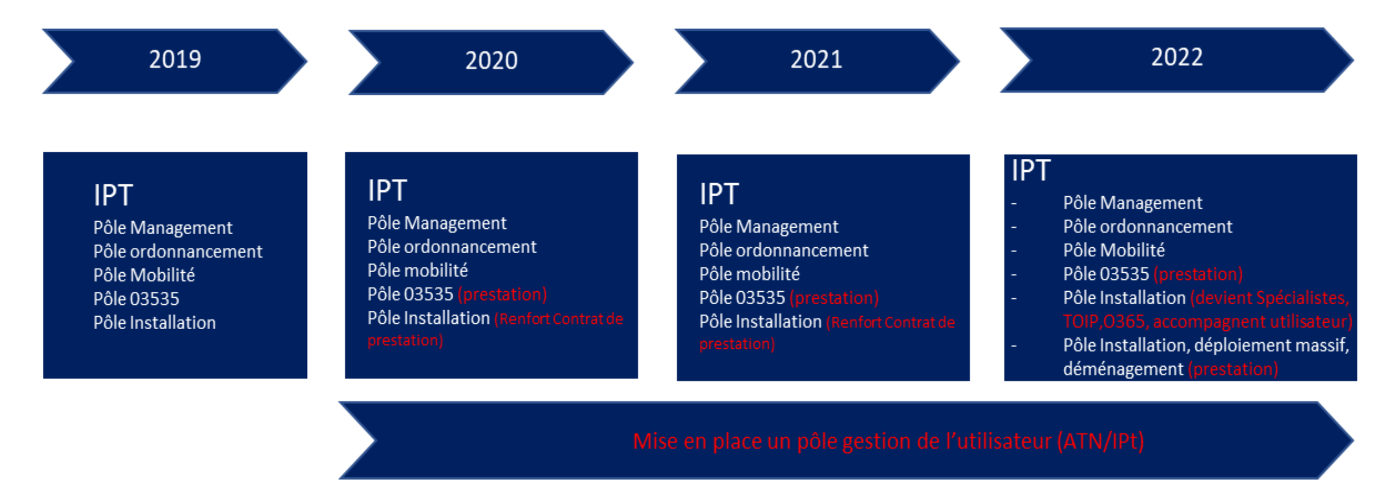
Cela se traduit par :

- Au sein du service Assistance Technique Nationale (ATN) :
    - il est envisagé la modification de l’organisation du travail les week-ends et ainsi de renforcer l’organisation du travail en semaine ;
    - il est envisagé la modification de l’organisation du travail la nuit (en lien avec le CDM).

- Au sein du service Centre de Modulation (CDM) :
    - Il est envisagé la modification de l’organisation du travail la nuit (en lien avec l’ATN).
    - Il est également envisagé la modification du tableau de service / planning.

Les points ci-dessus relatifs à l’organisation du travail feraient l’objet de négociations avec les organisations syndicales représentatives de Radio France.

- Au sein du service Installation Poste de Travail (IPT) :
    - Il apparaît nécessaire de faire évoluer profondément les activités de ce service pour s’adapter aux évolutions technologiques et au nouvel environnement « Utilisateur » / poste de travail qui est désormais tourné vers la mobilité et des usages différents.
    - Il apparaît ainsi nécessaire de changer le modèle d’organisation et d’accompagner les salariés-ées dans le passage de « faire » à
        - d’une part piloter des prestations sur des activités non stratégiques (configuration, maintenance en atelier, etc.)
        - d’autre part développer l’activité support de telle sorte à maîtriser un support de niveau 1 pour les utilisateurs sur cet environnement, d’aller vers l’interactivité des postes de travail et l’expertise de nouveaux outils.



Dans le cadre de la transformation profonde de ce service tel que présenté ci-dessus, il est envisagé la mise en place d’un Pôle Gestion de l’Utilisateur Unique IPT/ATN dont les missions seront les suivantes :

- administration des nouveaux outils IA Chatbot (assistant conversationnel) ;
- prise en charge des entrées et sorties des collaborateurs de Radio France ;
- gestion des comptes AD (création et suppression) et du plan de numérotation (attribution et suppression d’un N°) ;
- mise à jour des annuaires (arrivée, déménagement, changement de direction, départ d’un collaborateur)
- gestion des licences à abonnement (attribution et suppression)
- gestion de parc (Consigner et déconsigner le matériel attribué dans l’outil AGM)
- établissement de « reporting » des matériels installés …

Ces évolutions permettraient :

- la réduction des postes suivants :
  - ✓ par la rationalisation du management évoqué ci-avant
    - 1 poste de Responsable de département
    - 1 poste d'adjoint au Responsable de département
  - ✓ par le fait de se reconcentrer sur les activités de support en ne traitant plus des activités non stratégiques décrites ci-avant
    - 2 postes de Technicien supérieur de maintenance
    - 2 postes de Technicien supérieur du son
    - 4 postes de Technicien de maintenance bureautique

- La création de :
  - ✓ 2 postes d'Administrateur systèmes, réseaux & applis pour porter l'évolution nécessaire des activités du service IPT

La Délégation Infrastructure

Le projet consiste en la refonte des activités de Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO), de leur mode de fonctionnement et de la convergence des expertises, le pilotage de l'ensemble des projets de transformation technologique et des nouveaux usages (IP Média et environnement utilisateur), un équilibrage entre recours à la prestation et recours aux ressources internes en privilégiant le « cœur de métier » pour les salariés-ées internes.

Il est également projeté de transformer les métiers 'historiques' d'administration d'infrastructures en métiers d'administration et de gestion de ressources virtuelles et pilotage de prestation de services et de redéfinir les besoins d'administration des applications. Une redéfinition des portefeuilles au sein des équipes sera mise en place afin d'identifier et de permettre l'arrêt des projets non stratégiques pour Radio France.

Par ailleurs, l'activité transverse liée au chantier de réhabilitation, activité non pérenne par nature, sera redimensionnée en conséquence.

Ces évolutions permettraient :

- La réduction des postes suivants :
  - ✓ 2 postes de Responsable de projets technologies
  - ✓ 1 poste de chargé de projets technologies

- La création de :
  - ✓ 2 postes d'Ingénieur d'Infrastructure dont l'un pour l'activité Projet Environnement Utilisateur du futur (repenser l'environnement Utilisateur de demain en lien avec les activités du service IPT) et l'autre pour l'exploitation Réseaux (spécialité Cloud / Hybride)

➢ La Délégation Système d'Information

Le projet porte sur le pilotage de l'ensemble des projets SI métiers et SI gestion avec une approche d'accompagnement de la transformation et des nouveaux usages, un équilibrage du recours à la prestation versus le recours au ressources internes en privilégiant le « cœur de métier » pour les salariés-ées en interne. Une redéfinition des portefeuilles au sein des équipes sera mise en place afin d'identifier et de permettre l'arrêt des projets non stratégiques pour Radio France.

Le projet s'inscrit également dans le cadre de l'émergence des besoins cruciaux d'administration des applications, des besoins autour du SI patrimonial et de la gestion des risques RGPD (règlement général sur la protection des données) et Cyber.

Une refonte des activités de Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO), de leur mode de fonctionnement et de la convergence des expertises est également souhaitée.

Par ailleurs, les activités transverses seront redimensionnées en fonction de la pérennité des missions concernées.

La délégation Système d'Information regroupe 36 postes permanents au 30 septembre 2019.

Ces évolutions permettraient la réduction des postes suivants :

- ✓ 1 poste de Responsable de service niveau 2
- ✓ 2 postes de Responsable de projets technologies
- ✓ 2 postes de chefs de projets technologies
- ✓ 1 poste de Responsable de département

- <u>La création de 3 postes</u> :
  - ✓ 1 poste d'Adjoint au Responsable de département pour porter l'activité Systèmes d'Information Gestion ;
  - ✓ 1 poste de Chef de projet de projets pour porter l'activité Système d'Information Contenu ;
  - ✓ 1 poste d'Administrateur systèmes, réseaux & applis pour renforcer l'administration des applications.

En outre, conformément au projet portant sur l'organisation de la Direction de la Production et des Antennes, 2 collaborateurs occupant des postes de gestionnaire de support numérique rejoindraient la DSI en tant qu'Administrateur systèmes, réseaux & applis. Dans ce cadre, ils intégreraient le service en charge de l'Administration applicative au sein de la DSI.

➢ La Délégation Ressources Humaines & Gestion

Sont détaillées ci-après les évolutions relatives au contexte Ressources Humaines & Gestion de la DTSI, hors effets relatifs aux évolutions qui sont présentées dans le cadre de la partie relative à la Filière RH & Gestion.

Le projet de la Délégation Ressources Humaines & Gestion de la DTSI consiste :
- d'une part en une rationalisation de la filière Management au sein du service Gestion de Parcs & Actifs / Magasin en regroupant les équipes sous un même responsable ;
- d'autre part en ayant davantage recours à de la prestation externe pour les activités logistiques des matériels dites « non stratégiques », notamment pour les envois dans le réseau France Bleu (mise sous palette, etc.) .

Hors la réflexion filière RH et Gestion transverse, les évolutions envisagées permettraient :

- La réduction de 3 postes :
  - ✓ 2 postes de Responsable de service niveau 3
  - ✓ 1 poste de Magasinier-ière

- Deux transferts de poste :
  - ✓ 1 poste d'Administrateur-trice systèmes, réseaux & applis serait transféré au sein du service Administration applicative de la DSI de la DTSI ;
  - ✓ 1 poste de Magasinier serait transféré au sein du service IPT de la Délégation Support & Continuité. L'emploi afférent y serait Administrateur-trice systèmes, réseaux & applis.

Par ailleurs, un rapprochement des magasins de la Direction de l'Etablissement et la Direction Technique & des Systèmes d'Information est envisagé afin d'assurer une meilleure cohérence du service rendu au sein de Radio France, ceci s'inscrivant également dans le cadre de la réorganisation de la filière RH et Gestion pour la partie approvisionnement.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la Direction Technique & des Systèmes d'Information, le projet permettrait :

- L'ouverture de 18 postes au départ volontaire :
  - 1 poste de Responsable de département
  - 2 postes de Responsable de service niveau 3
  - 1 poste d'Adjoint-e au Responsable de département
  - 3 postes de Technicien-ne de maintenance bureautique
  - 1 poste de Technicien-ne supérieur de maintenance
  - 2 postes de Technicien-ne supérieur du son
  - 4 postes de Responsable de projets technologies
  - 2 postes de Chef-fe de projets technologies
  - 1 poste de Chargé-e de projets technologies
  - 1 poste de Magasinier-ière

- Le non remplacement de 3 postes vacants
  - 1 poste de Directeur
  - 1 poste de Responsable de département
  - 1 poste de Technicien-ne de maintenance bureautique

- Le non remplacement de 2 postes actuellement occupés dont le départ est prévu d'ici fin 2022 dans le cadre de l'accord des âges.
  - 1 poste de Responsable de Service niveau 2
  - 1 poste de Technicien-ne supérieur de maintenance

- 7 créations de postes :
  - 4 postes d'Administrateur systèmes, réseaux & applis
  - 2 postes d'Ingénieur Infrastructure
  - 1 poste de Responsable de projets ou de produits

- 4 transferts de postes, dont 2 au sein de la DTSI et 2 transferts externes vers la DTSI :
  - 1 poste d'Administrateur systèmes, réseaux & applis de la DRHG vers la DSI
  - 1 poste de magasinier de la DRHG vers la Délégation Support & Continuité en tant qu'Administrateur systèmes, réseaux & applis
  - 2 postes de Gestionnaire de support numérique de la DPA vers la DSI en tant qu'Administrateur systèmes, réseaux & applis

A horizon 2022, le nombre de postes de la Direction Technique & des Systèmes d'Information serait de 185 (hors effet des évolutions traitées dans le cadre de la filière RHG et Gestion), répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Adjoint-e Responsable de département	1
Adjoint-e Responsable de service niv 2	1
Administrateur-trice systèmes, réseaux, applis	26
Assistant-e de gestion administrative	10
Chargé-e de communication	1
Chargé-e de projet technologies	4
Chef-fe de projet technologies	16
Directeur-trice	2
Directeur-trice adjoint-e	3
Ingénieur-e d'infrastructure	11
Magasinier-ère	2
Mobilité apprenante	2
Responsable de département	9
Responsable de magasin	1
Responsable de projets technologies	17
Responsable de service niv 1	3
Responsable de service niv 2	13
Responsable de service niv 3	6
Responsable RH ou fin dir/chaîne	1
Technicien-ne de maintenance bureautique	0
Technicien-ne supérieur-e de maintenance	42
Technicien-ne supérieur-e du son	14

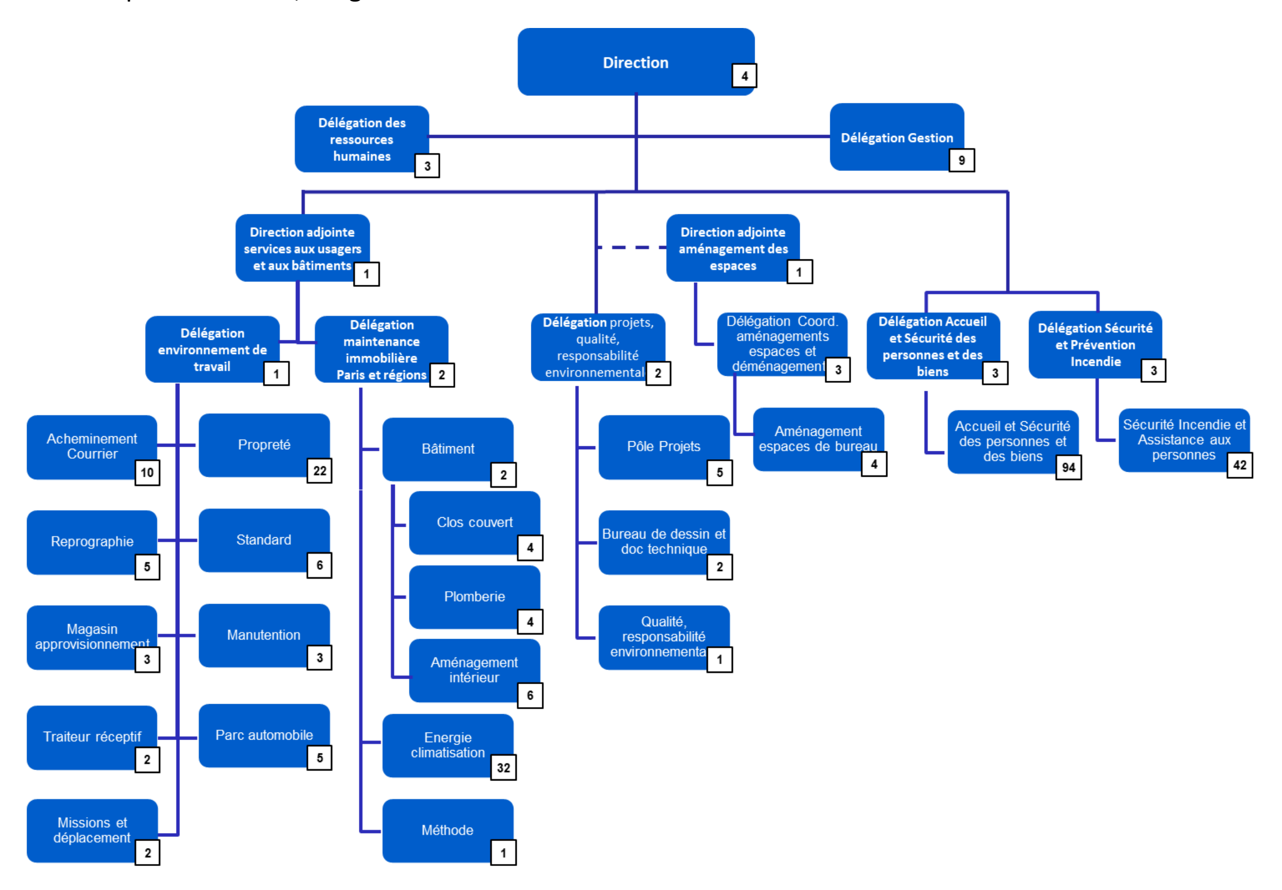
Total hors filière RH et Gestion	**167**
Total général	**185**

Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

h- Direction de l'Etablissement (DE)

i. Organisation actuelle

Au 30 septembre 2019, l'organisation de la direction est la suivante :



Placée sous la responsabilité du Directeur de l'Etablissement, l'organisation actuelle de la direction comprend :

A. <u>Une Direction adjointe Service aux Usagers et aux Bâtiments</u>

Cette direction adjointe a pour mission, d'une part, de coordonner et de réaliser l'ensemble des opérations de maintenance immobilière préventive et curative et de travaux tout corps d'état sur l'ensemble des sites de Radio France. Elle a, d'autre part, la responsabilité de traiter l'ensemble des problématiques liées à l'environnement de travail et aux moyens généraux.

Elle est constituée de :

- La délégation à la Maintenance Immobilière

Cette délégation est notamment chargée de la maintenance des bâtiments ainsi que de leur alimentation, en eau, en énergie et climatisation, à Paris et en régions. A ce titre, lui sont rattachés, le service énergie & climatisation, le service Bâtiment, l'ingénieur méthode ainsi qu'une assistante gestion administrative basée à Lyon et une chargée de projet bâtiment basée à Marseille. Elle est composée de 3 services :

- Le service Bâtiment a en charge la maintenance préventive et curative des installations immobilières parisiennes. Il assure l'entretien et les dépannages courants des sites parisiens. Celui comprend 3 secteurs (Pôle Clos Couvert, Pôle Plomberie, Pôle Aménagement intérieur) ;

- Le service Energie et Climatisation, en charge de la maintenance et de l'entretien des installations d'électricité, d'énergie, de climatisation et du chauffage de Radio France. Il assure une mission, pour les locaux en régions, d'expertise et d'assistance sur la mise en place des contrats de maintenance et le fonctionnement des installations en place.
- Le service Méthode, en charge de l'élaboration, de l'organisation, de la mise en place et de la gestion technique et administrative des grands contrats de maintenance.

  - La délégation Environnement de Travail

Cette délégation est chargée d'organiser et de piloter l'ensemble des activités multiservices sur l'ensemble des sites de Radio France afin de garantir une bonne gestion de l'entretien du patrimoine immobilier. Elle est composée de 9 services :

- Le service Acheminement est en charge de tous les plis entrants et sortants, ainsi que la gestion des plis et des colis envoyés et reçus par coursiers. Il assure également le suivi et les commandes des abonnements Presse (version numérique et papier) ;
- La Reprographie est en charge des travaux d'impression et de façonnage reprographie pour les différents services et directions de Radio France ;
- Le Magasin-Approvisionnement est en charge des fournitures de bureau, des vêtements de travail, des EPI (équipements de protection individuelle) et du matériel technique pour la maintenance et les ateliers ;
- L'équipe Traiteur-Réceptif gère, en relation avec divers prestataires et les directions de Radio France, l'organisation des besoins liée aux différentes demandes de prestations événementielles de services ;
- Le service Missions et Déplacements est, en lien avec différents partenaires et prestataires, chargé des déplacements professionnels et de l'assistance de l'ensemble des collaborateurs. Il assure également l'administration et la gestion de l'outil CONCUR pour les ordres de missions et les notes de frais ;
- Le service Propreté est garant de la propreté intérieure et extérieure des différents locaux parisiens et régions de Radio France, ainsi que de la bonne exécution des contrats de prestations (tapis, nuisibles, espaces verts, pressing, déchets…) et de fournitures ;
- Le service Standard de Radio France est chargé d'assurer la gestion des appels entrants de la Maison de Radio France et les redirige vers les interlocuteurs demandés ;
- Le service Manutention planifie et assure toutes les demandes de prestations et de missions de manutentions (déménagements, installations intérieures et extérieures lors des différentes manifestations, cocktails…) ;
- Le service Parc Automobile est chargé de la gestion en location longue durée de l'ensemble du parc automobile de Radio France (Paris et régions). Il assure également l'entretien et les réparations courantes des véhicules deux et quatre roues du parc automobile pour les sites parisiens de Radio France.

B. Une Direction adjointe Aménagement des Espaces

Cette Direction adjointe a pour mission de coordonner avec la Direction de la Réhabilitation la réflexion immobilière dans le cadre du réaménagement de la maison de Radio France.

La Direction adjointe Aménagement des Espaces pilote :

- la délégation Coordination aménagement des espaces ;
- le service Aménagement Espaces bureau ...

... en charge des déménagements, des aménagements des espaces et de la gestion du mobilier, qui gèrent les relocalisations et réaménagements des Antennes et des Directions liées aux différentes phases intermédiaires du programme de réhabilitation de la Maison de Radio France.

C. Cinq autres Délégations

- La Délégation Ressources Humaines, qui accompagne la stratégie de la Direction de l'établissement en matière d'emploi et de compétences dans le respect de la stratégie RH de Radio France ;
- La Délégation à la Gestion, qui est chargée de l'élaboration et du suivi des budgets de fonctionnement, d'investissement et de recettes propres. Elle répond du respect des cadres juridique, réglementaire et procédural dans lesquels sont menées les actions de la direction ;
- La Délégation Accueil et Sécurité des Personnes et des Biens, qui a pour mission la définition et la mise en œuvre d'un schéma directeur de sûreté contre les risques de malveillance, d'intrusion et de terrorisme pour assurer la sécurité des personnes et la protection du patrimoine de l'entreprise. Elle a pour mission d'analyser les risques relatifs à la sûreté, dans le cadre d'audit ou lors de l'organisation d'opérations exceptionnelles pour le siège et les sites en région. Elle définit les moyens techniques (contrôle d'accès, vidéo protection, alarmes intrusion …) ou organisationnels relatifs à la sûreté que ce soit sur les sites en région et à la Maison de Radio France, en particulier dans le cadre du projet de réhabilitation.
- La Délégation à la Sécurité Incendie et à la Prévention, qui s'assure auprès des différentes directions de l'application de la réglementation incendie, elle analyse dans le cadre du projet de réhabilitation les choix en matière de système de sécurité incendie et veille à l'application des normes de sécurité IGH (Immeuble Grande Hauteur) et ERP (Etablissement Recevant du Public). Elle participe en lien avec le délégué aux conditions de travail à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Elle est l'interlocutrice des services de l'Etat compétents portant sur les questions de sécurité de l'immeuble et des salariés.

- La délégation aux projets, à la qualité et à la responsabilité environnementale, qui a pour mission principale l'aménagement des locaux à Paris et en régions. A ce titre, elle assure la formalisation des besoins et l'élaboration des projets immobiliers, en liaison avec les utilisateurs (chaînes, stations, directions de Radio France) ainsi que le pilotage des travaux. Par ailleurs, elle est en charge de la maintenance « bâtimentaires » des stations du réseau France Bleu en partenariat avec les structures décentralisées. A ces différents titres, elle est rattachée fonctionnellement à la Direction adjointe Aménagement des Espaces.

La délégation est également chargée de piloter les actions relevant de la qualité, des procédures et de la politique de développement durable de Radio France sur les sites parisiens et les sites en province.

Au 30 septembre 2019, Direction de l'Etablissement regroupe 287 postes répartis comme suit :

- Par périmètre :

PERIMETRES	PARIS	REGION	TOTAL
Direction (échelon central) et délégation aux Ressources humaines et à la gestion	16		16
Délégation Environnement de travail	59		59
Délégation Services aux bâtiments	50	2	52
Délégation à la Coordination des aménagements d'espaces/Déménagements	8		8
Délégation Services support et gestion de projets	10		10
Délégation Sécurité et prévention incendie	45		45
Délégation Accueil, sécurité des personnes et des biens	97		97
Total hors filière RH et Gestion	*260*	*2*	*262*
Total	**285**	**2**	**287**

- Par libellé d'emploi

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Adj Resp de département	6
Adj Resp de service niv 1	5
Adj Resp de service niv 2	3
Adjoint Chef de Service	1
Agent d'accueil et sécurité	49
Agent de nettoyage	16
Assist de gestion admin	16
Assistant-e administratif-ve	1
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé supervision logistique	10
Chargé-e de projet bâtiment	2
Chef de brigade de pompiers	4
Chef de poste sécurité	22
Chef de projet	1
Chef de projet bâtiment	8
Chef d'équipe logistique	7
Comptable	1
Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Dessinateur-trice	2
Directeur	1
Gestionnaire de paie	1
Magasinier-ère	4

Mécanicien-ne automobile	2
Opérateur-trice reprographie	3
Pompier	28
Préposé-e au courrier	8
Régisseur-e d'établissement	1
Responsable de département	7
Responsable de service niv 1	5
Responsable de service niv 2	6
Responsable de service niv 3	2
Sous chef brigade pompiers	8
Standardiste	4
Superviseur de sécurité	16
Tech d'exploit maintenance bât	8
Tech maint exploit énerg clim	25
Tech supérieur maintenance	2
Total hors filière RH et gestion	**262**
Total général	**287**

ii. Projet d'organisation

La Direction doit répondre aux évolutions des métiers et des techniques relatifs à ses activités et aux attentes des Direction et antennes de Radio France. Elle doit contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et à la maîtrise des coûts immobiliers avec en particulier des enjeux forts qui émergent autour de la nécessité de :

- Proposer des services toujours plus adaptés au bâtiment, en termes d'usage et de besoins utilisateurs. L'immobilier doit véritablement s'adapter aux changements de paradigme du travail et adapter ses espaces de travail en conséquence. D'une logique bâtimentaire pure, la Direction doit s'inscrire dans une logique plus large autour de la notion de service aux utilisateurs, imaginer de nouveaux services et intégrer les nouveaux usages ; le tout en lien avec les différents projets allant en ce sens, portés par la DTSI, la Direction de la Réhabilitation, la Direction des Ressources Humaines, etc. ;

- Intégrer au cœur des services utilisateurs les enjeux relatifs à la sécurité et à la sûreté des personnes. Avec un contexte réglementaire contraint et en évolution permanente (Code de la Sécurité Intérieure, Conseil National des Activités Privées de Sécurité...) et un contexte global dans lequel les médias français évoluent sous tension (Vigipirate, menaces diverses, etc.), la direction doit s'appuyer sur des personnels professionnels, formés et entrainés régulièrement, et les évolutions techniques possibles pour venir renforcer ses actions humaines ;

- Travailler au meilleur pilotage de la performance énergétique du bâtiment et de la performance de ses installations techniques. Avec les nouvelles installations post réhabilitation de la Maison de la radio et les possibilités offertes pour en piloter la performance, la Direction doit s'orienter vers une gestion active du bâtiment : meilleure détection d'erreurs ou de déficiences du bâtiment ou de ses équipements, meilleur suivi des performances des installations, meilleure maîtrise des coûts associés, meilleure continuité de service pour assurer l'opérationnalité 7/7 et H24 des équipements au service des antennes et des évènements dans les grandes salles et studios, intégration renforcée de la composante environnementale, etc. ;

- Inscrire la gestion du patrimoine immobilier comme un élément de la stratégie de Radio France. En effet, le patrimoine immobilier constitue pour une entreprise un vecteur de déploiement de sa stratégie et de ses valeurs, au-delà des enjeux de gestion et d'optimisation des coûts qu'il peut représenter. Ainsi, la Direction doit travailler à une stratégie immobilière adaptée à ses enjeux (bâtiments parisiens, antennes locales, fin du chantier de réhabilitation de la Maison de la radio, inscription de la Maison de la radio au titre des Monuments historiques en 2018, etc.) qui soit alignée sur les objectifs opérationnels de Radio France (évolution des pratiques, ouverture accrue au public, particularisme de fonctionnement 7/7 H24, projet Radio France 2022, Synergies France Bleu / France 3, etc.).

Par ailleurs, il est important de préciser que les travaux lourds de réhabilitation de l'ensemble immobilier historique de la Maison de la Radio entrent dans la 4ème et dernière phase (dite phase 3) de programmation et de réalisation. Ils s'achèveront au cours du second semestre 2022. Les travaux d'aménagements intérieurs et la réinstallation progressive de l'ensemble des directions actuellement délocalisées en périphérie de l'immeuble dans les bâtiments de Mangin (Paris) et du Tripode (Paris), représentent un enjeu préparatoire et opérationnel majeur pour assurer une réintégration réussie de l'ensemble des entités au sein du bâtiment réhabilité.

La Direction de l'Etablissement, à travers ses différentes missions, et les différents métiers correspondants qui la composent, doit s'adapter à ces enjeux et améliorer sa fiabilité et la qualité du service rendu. Elle doit organiser différemment l'exercice de ses missions, en comblant certaines prestations actuellement réalisées partiellement, notamment par la mise en place de marchés de prestations spécifiques en lien direct avec les matériels techniques et technologiques modernes.

Le réorganisation de la Direction de l'établissement repose sur 4 axes :

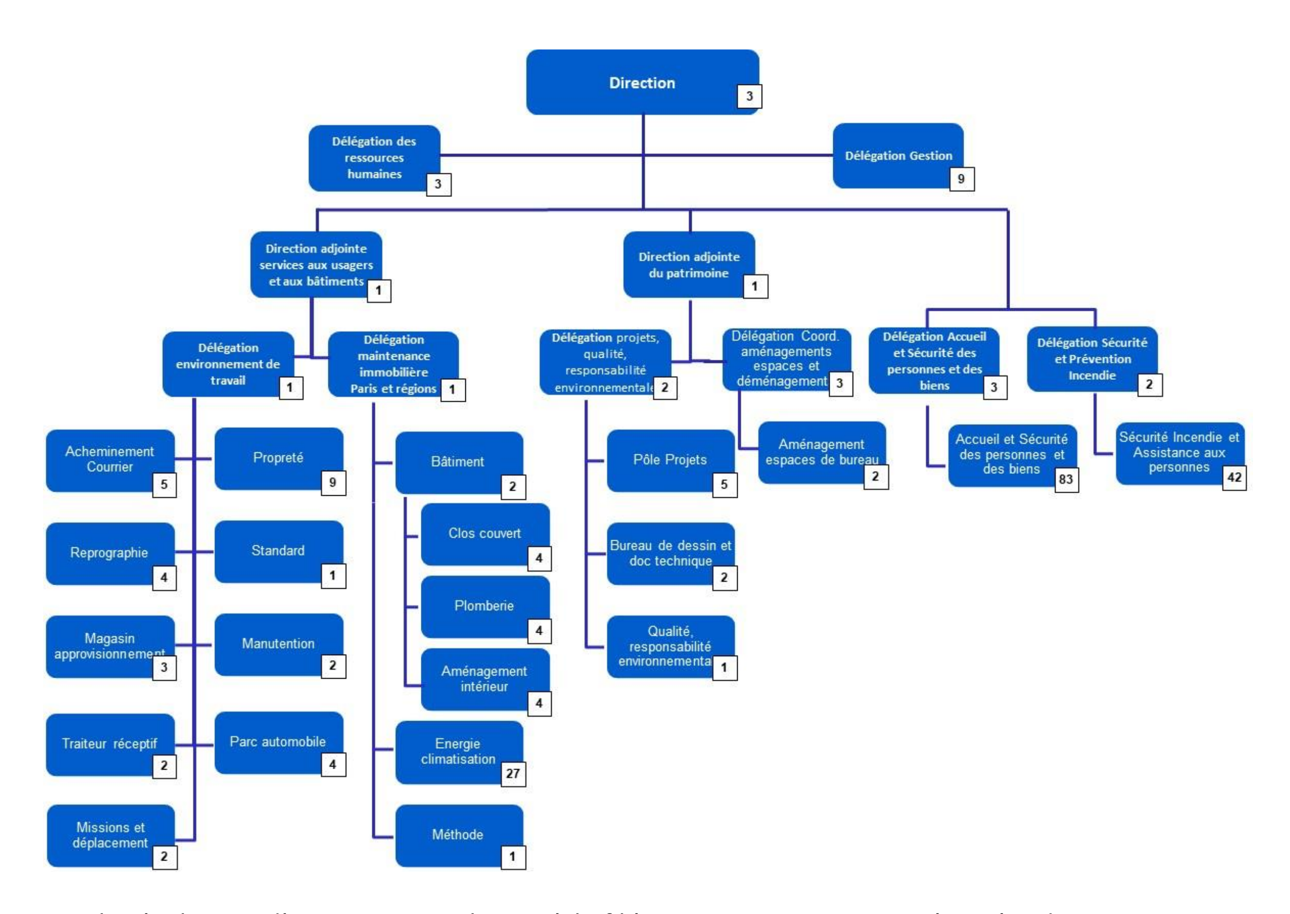
A. Repositionner les missions de la direction adjointe en charge des services aux usagers et aux bâtiments pour répondre aux enjeux de la DE (contexte et attentes usages) ;

B. Créer une direction adjointe en charge de la stratégie et de la gestion du patrimoine immobilier, regroupant la délégation projets, qualité et responsabilité environnementale et la délégation coordination aménagement des espaces ;

C. Adapter le mode de fonctionnement de la délégation accueil et sécurité au contexte global, à la nécessité de professionnaliser en permanence ses agents et à l'évolution des besoins en termes de contrôle sur les bâtiments parisiens sur la période 2020-2022 ;

D. Maintenir la délégation sécurité et prévention incendie au niveau des attendus relatifs à son activité.

Il en résulterait l'organigramme cible suivant :



Rq : les évolutions d'organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. La synthèse ci-dessus ne les intègre pas.

a. Préambule aux axes d'évolution : Echelon Central de la Direction

Aujourd'hui, 3 assistantes assurent de façon indépendante l'assistanat de Direction et des 2 Directions adjointes. Il est envisagé de mutualiser les assistantes afin qu'elles puissent partager leurs activités, assurer leurs remplacements et soutien en cas d'absence, mieux répartir la charge et les pics d'activités éventuels et gérer de façon coordonnée et unifiée des activités qui concernent des agendas ou activités communes entre la Direction et les Directions adjointes (en lieu et place d'une gestion en 3 temps par 3 personnes différentes). Ce regroupement d'activité permettrait la réduction d'un poste d'assistante de gestion administrative.

b. Repositionnement des missions de la Direction adjointe Service aux Usagers et aux Bâtiments

Cet axe consiste à repenser l'organisation des prestations mises en œuvre et pilotées pour s'assurer qu'elles sont bien en adéquation avec les attentes des Directions administratives et des antennes de Paris et des 44 stations du réseau France Bleu en province. En matière de service, cet axe consiste en particulier à développer la relation client et mieux faire connaître les prestations proposées et la manière d'y accéder rapidement et simplement et également à améliorer le suivi et la traçabilité de ces interventions :

- Accompagner et les objectifs opérationnels de Radio France,
- Fiabiliser nos interventions, garantir une réactivité maximale et améliorer la couverture horaire de la maintenance curative de notre parc technique et immobilier

pour garantir la continuité de service de nos missions afin de limiter toute perturbation de l'activité radiophonique et musicale,

- Etre en capacité de prendre en main un bâtiment réhabilité dans sa globalité, intégrant des installations techniques « à la pointe » des nouvelles technologies disponibles,
- Améliorer la relation « client » en améliorant le service,
- Mieux communiquer sur les services disponibles,
- Automatiser certains services et la gestion de nos stocks par des outils informatiques et techniques éprouvés

b1) Délégation Maintenance Immobilière Paris et Région

Avec la prise en main d'un bâtiment réhabilité et d'installations techniques « à la pointe », la volonté de mieux piloter techniquement et économiquement ces installations et travailler à la satisfaction des usagers, la délégation travaillera à la mise en place d'une Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO). Elle permettra d'optimiser les fonctions, d'avoir un suivi statistique des maintenances techniques préventives et curatives, une traçabilité et un suivi des demandes d'interventions et des résolutions et permettra d'être ouverte à des prestataires extérieures. Grâce à cet outil, la direction disposera également d'un suivi financier du service rendu interne et externe en intégrant les contrats de service. Elle permettra également de mettre en place une interface usagers pour la déclaration de tickets d'incidents.

Service Energie Climatisation :

Il est nécessaire de mettre en place un contrat de maintenance sur les équipements de climatisation pour renforcer la maintenance préventive et la maintenance curative en dehors des heures ouvrées. En effet, la Maison de Radio France ne dispose pas d'effectifs dédiés à la maintenance curative et au dépannage des installations techniques le soir, les week-ends et les jours fériés. Une solution équilibrée doit être trouvée pour permettre la continuité de service et la fiabilité de nos installations d'une part (s'assurer qu'une panne ne viendra pas perturber le fonctionnement des grandes salles et des studios de Radio France), et disposer d'un dispositif réactif et mobilisable autant que de besoin alors même que les incidents sur les créneaux mentionnés ne sont pas quotidiens, d'autre part. C'est pourquoi la sous-traitance de la maintenance climatisation est envisagée. Elle concernerait l'ensemble de la Maison de la Radio à l'exception de la Centrale géothermique.

Le projet d'évolution de ce service consiste à accompagner les techniciens d'exploitation vers des missions de supervision avec une fonction plus axée sur le lancement et le suivi des interventions. Ces techniciens déclencheront des appels vers des prestations internes ou externes selon les sujets et créneaux de signalement d'incident.

Ces évolutions permettraient la réduction de :

- 5 postes de technicien maintenance exploitation énergie climatisation.

Service Bâtiment :

Menuiserie :

Il est nécessaire dans les prochaines années de réfléchir à la transition vers la sous-traitance de prestations externes. En effet, les besoins en menuiserie avec un bâtiment demain entièrement réhabilité sont en diminution et deviennent ponctuels. Il apparait donc opportun pour Radio France de repenser la façon de répondre à ce besoin et d'envisager le recours à des prestations externes.

Cette évolution permettrait la réduction de 2 postes de technicien d'exploitation maintenance bâtiment à compter de 2022.

Serrurerie :

Lien Serrurerie - Accueil Sécurité :

Le système actuel des droits d’accès par badge s’appuie sur 2 bases de données distinctes (l’une à la Délégation Accueil et Sécurité et la seconde à la serrurerie). En faisant évoluer le système de contrôle d’accès, Radio France disposera d’une unique Base de données qui sera gérée par la Délégation Accueil et sécurité avec une stratégie globale de droits d’accès. Cette évolution constituerait une amélioration globale du dispositif et une cohérence dans l’attribution et la gestion des droits d’accès.

Cette solution permettrait de soulager l’atelier de Serrurerie afin de se concentrer sur ses activités de métier.

Cette évolution ne se traduit par aucun impact sur les postes.

Collaborateurs en région :

La gestion des contrats de maintenance en région est actuellement assurée via 1 poste d’assistant-e de gestion administrative à Lyon et 1 poste de chargé de projet bâtiment à Marseille.

Compte tenu des activités sur ce périmètre et dans le but de mieux gérer en central les différents contrats de prestation, il serait envisagé de transférer à Paris le suivi du contrat de maintenance multitechnique et de propreté des stations en région afin d’en mutualiser la gestion avec les autres contrats existants et être ainsi plus efficace.

Cette évolution permettrait la réduction d’1 poste d’assistant-e de gestion administrative à Lyon.

b2) Délégation Environnement de travail

Cette délégation est chargée d’organiser et de piloter l’ensemble des activités multiservices sur l’ensemble des sites de Radio France afin de garantir une bonne gestion et une qualité constante de l’entretien du patrimoine immobilier. Elle devra être réorganisée de telle sorte à :

- Intégrer les nouveaux usages relatifs à la vie professionnelle ; en lien avec les évolutions de Radio France à horizon 2022 ;
- Se recentrer sur son cœur d’activité et ses missions à valeur ajoutée pour les salariés.

Magasin :

Un rapprochement des magasins de la Direction de l’Etablissement et la Direction Technique & des Systèmes d’Information est envisagé afin d’assurer une meilleure cohérence du service rendu au sein de Radio France, ceci s’inscrivant également dans le cadre de la réorganisation de la filière RH et Gestion pour la partie approvisionnement.

Aucun impact sur les postes n’est prévu à ce stade.

Propreté :

Le projet est d'étendre la prestation de nettoyage à l'ensemble des activités, à l'exception du nettoyage des postes informatiques qui resterait confié à une équipe interne de 3 personnes (sensibilité des données potentiellement accessibles dans les postes de travail, etc.). Il est nécessaire pour cela d'étendre le contrat de sous-traitance en cours et de renforcer le pilotage et le contrôle de qualité par du personnel interne. L'extension du contrat de sous-traitance se ferait dès 2020.

L'externalisation permettrait la réduction de 12 emplois d'agents de nettoyage et d'un emploi d'agent administratif.

En parallèle, un poste serait maintenu pour piloter la prestation sur base d'un redéploiement des postes actuels vers des postes de contrôleurs qualité (emploi NAC : chef d'équipe logistique).

Reprographie :

Le savoir-faire, la charge de travail et le modèle économique ont montré l'intérêt pour Radio France de conserver en interne un atelier de reprographie. Il est cependant nécessaire de réorganiser le circuit de validation des commandes par les différentes directions clientes pour maîtriser le volume de production, la pertinence des demandes et la gestion des urgences. Ce faisant, l'activité se verra mieux gérée et mieux lissée. En sus, un recours à un prestataire sera envisagé pour les cartes de visite.

Ces évolutions permettraient la réduction d'un poste d'opérateur de reprographie.

Acheminement :

Compte tenu de la baisse régulière et continue depuis plusieurs années des volumes de courriers à traiter, il est proposé de réorganiser le service de l'acheminement. Le projet consiste à externaliser le tri du courrier et l'accueil des plis spéciaux et colis et à maintenir en interne leur distribution au sein des différents services de Radio France.

Cette organisation permettra d'améliorer la qualité de service, par la traçabilité des plis entrants et sortants à l'atelier, tout en maintenant en interne les prestations sensibles de distribution des plis dans les locaux de Radio France.

Ces évolutions permettraient la réduction de 4 emplois de préposés au courrier et d'un emploi de chargé de supervision logistique.

Parc Automobile :

Il n'y a pas d'évolution de l'activité envisagée. Toutefois, l'optimisation des différents outils informatiques permettrait à l'adjointe au chef de service du parc automobile de reprendre le management de l'équipe actuellement assuré par le chef d'atelier.

Ces évolutions permettraient la réduction d'un poste de chargé-e de supervision logistique (chef d'atelier).

Standard :

L'ensemble de cette mission sera pris en charge par un outil d'intelligence artificielle, un Chat Bot, dont les fonctions consisteront non seulement à renseigner les personnes extérieures et internes, mais également à les orienter et à les informer sur les différentes activités de la Maison de Radio France en développant les synergies de complémentarité de notre offre culturelle, artistique et journalistique globale, et en proposant des services innovants aux utilisateurs.

Par ailleurs, cette évolution permettrait d'élargir la plage horaire de service au public, et de garantir une continuité de service. Elle permettrait également d'apporter une réponse satisfaisante à la baisse significative du volume des appels depuis plusieurs années.

Ce projet est en lien avec celui de la DTSI qui assurera l'administration de l'outil. Sa mise en œuvre se fera au cours du 1er trimestre 2021.

La mise en place de ce projet permettra la réduction de 4 postes de standardistes et d'un poste de chef d'équipe logistique.

Le second poste de chef d'équipe logistique sera maintenu pour assurer la gestion de l'outil.

Manutention :

L'extension de l'externalisation de cette activité permettrait la réduction d'un poste de chef d'équipe logistique.

Echelon central :

Les activités des services missions et déplacements et traiteur/réceptif restent inchangées ainsi que l'effectif dédié.

c. Evolution de la Direction adjointe en charge de l'aménagement des espaces

La Délégation coordination aménagement d'espaces est le point d'entrée unique, sur les sites parisiens, pour les demandes de mises à disposition ou d'aménagements de locaux, ainsi que des transferts de postes de travail correspondants. Elle joue un rôle clé dans la définition des implantations des différentes entités à la fin du chantier de la réhabilitation. À horizon 2022, la Délégation devra être structurée de telle sorte à :

- Être en capacité de coordonner les réflexions sur les implantations cibles des directions et des antennes à la fin du chantier de la réhabilitation en lien avec les évolutions des métiers, des modes de travail et sur la base d'un référentiel équitable afin d'aboutir à une adéquation entre l'organisation des antennes et directions et la traduction spatiale des besoins ;
- Penser les projets d'implantations dans leur intégralité, avec une logique globale et cohérente d'optimisation, que ce soit d'un point de vue « bâtimentaire », aménagement des espaces ou aménagements mobiliers ;
- Être réactif et agile dans le cadre de la passation des marchés permettant de mettre en œuvre les implantations cibles.

Délégation Coordination Aménagements d'Espaces

Une première évolution consiste à rapprocher les missions de space-planning et d'acquisition/gestion des mobiliers pour permettre une réflexion cohérente et optimale lors des opérations d'aménagement/déménagement des espaces : cela aurait pour impact de rationaliser la ligne managériale en place.

La seconde consiste à s'appuyer sur le marché de prestations de manutention pour assurer les actions simples de logistique et de déplacement de mobiliers, au service des missions du périmètre.

Ces évolutions permettraient la réduction de :

- un poste de responsable de service niv 1
- un poste Magasinier-ère

Délégation aux Projets, Qualité, Responsabilité Environnementale

L'équipe de projets de maîtrise d'ouvrage pour l'organisation et le suivi des études et des travaux réalisés à la maison de la Radio et dans le réseau des stations France Bleu en régions devrait être renforcée. Cela nécessitera l'intégration le moment venu de profils émanant de la Direction de la Réhabilitation.

Cette transition permettra d'améliorer la capacité de la Direction de l'Etablissement à faire face aux projets post-réhabilitation et de tirer parti de la connaissance fine des projets de réhabilitation suivis par les profils intégrés.

En sus, dans un souci de cohérence avec les missions de la Direction Adjointe en charge de l'aménagement des espaces, cette délégation serait positionnée en son sein.

d. Evolution des autres délégations

Délégation Sécurité et Prévention Incendie

A horizon 2022, la Délégation devra conserver son effectif avec les mêmes compétences tant au niveau des recrutements qu'au niveau des formations sur demande des autorités au titre d'une des mesures compensatoires pour l'ensemble des 25 demandes de dérogation faites pour le projet de réhabilitation de Radio France.

Seule l'extension du marché pour le suivi des contrôles périodiques obligatoires et le conseil auprès des entreprises intervenant sur les installations de sécurité incendie aura une conséquence sur le fonctionnement de cette délégation.

Cette évolution permettra la réduction d'un poste Chargé-e de projet bâtiment.

Délégation Accueil et Sécurité des Personnes et des Biens

A l'horizon 2022, la Délégation assurera ses missions en tenant compte des conditions d'accès à la Maison de la radio (Porte B fermée, Porte D ouverte en journée et en soirée selon les évènements, etc.) et aux autres bâtiments en cohérence avec les besoins relatifs aux salariés de Radio France, aux différents évènements et manifestations (nombre de concerts, d'invités, d'évènements, etc.) et en corrélation directe avec l'avancée du programme de réhabilitation de la Maison de la Radio, dont l'achèvement est prévu mi-2022. La réintégration au sein de la Maison de la Radio des personnels installés à Mangin fin 2022, mettra ainsi fin au besoin d'assurer l'accueil et la sécurité des usagers du bâtiment Mangin. Les conditions d'accès telles que décrites ont pour conséquence directe de faire diminuer le nombre de points de présence des agents de la délégation.

En parallèle, la délégation doit également être en capacité de réaliser des actions de prévention et répondre à toutes les urgences opérationnelles sans fragiliser les accès / postes. Elle doit donc à la fois tenir compte de la diminution du nombre de points de présence mais aussi se donner les moyens d'assurer des rondes, des entrainements, etc.

L'évolution de ces missions nécessite une réflexion approfondie sur l'organisation du service de jour des agents d'accueil et de sécurité pour être en capacité de gérer de façon plus souple les variations d'activité relatives aux concerts et événements. Cette réflexion doit permettre d'optimiser

sensiblement le temps de présence effectif, la qualité de vie des agents et de diminuer considérablement l'appel aux CDD de renfort.

L'évolution de cette délégation tenant compte des différents paramètres cités ci-dessus reposera ainsi sur :

- La création d'une brigade de renfort par report d'une partie des agents postés sur la Porte B (renforts, rondes, exercices, ouvertures ponctuelles portes bureaux ou basculantes, etc.) ;
- Élargissement de la présence des effectifs RF jusque 23h donc moins de besoins pour les évènements en soirée ;
- Meilleure souplesse / flexibilité pour répondre aux différents besoins opérationnels ;
- Redimensionnement des équipes pour tenir les points de présence sans les Portes B / F ni Mangin d'ici à fin 2022.

Ainsi, l'évolution de cette délégation permettra la réduction de :

- 1 poste d'assistant-e de gestion administrative ;
- 10 postes d'agent de sécurité.

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la Direction de l'Etablissement, le projet permettrait :

- 49 réductions de postes, dont 34 seraient ouverts au départ volontaire :
  - 2 postes d'assistant de gestion administrative ouverts au départ volontaire à Paris
  - 1 poste d'assistant de gestion administrative ouvert au départ volontaire à Lyon
  - 5 postes de techniciens de maintenance exploitation énergie climatisation,
    - 4 postes vacants ne seraient pas remplacés
    - 1 poste est occupé par un salarié ayant bénéficié d'une mesure d'âge et dont le départ est planifié en 2021
  - 2 postes de techniciens exploitation maintenance bâtiment, ouverts au départ volontaire
  - 12 postes d'agent de nettoyage
    - 2 postes vacants ne seraient pas remplacés
    - 1 poste occupé par un salarié dont le départ à la retraite en 2020.
    - 9 postes seraient ouverts au départ volontaire
  - 1 poste d'assistant-e administratif-tive ouvert au départ volontaire
  - 1 poste d'opérateur reprographie serait ouvert au départ volontaire
  - 4 postes de préposés au courrier :
    - 2 postes vacants ne seraient pas remplacés
    - 2 postes seraient ouverts au départ volontaire
  - 2 postes de chargés de supervision logistique seraient ouverts au départ volontaire
  - 4 postes de standardistes seraient ouverts au départ volontaire

- 2 postes de chef d'équipe logistique seraient ouverts au départ volontaire
- 1 poste de responsable de service niveau 1 : 1 autre poste de responsable de service niveau 1 de la direction de l'établissement est occupé par un salarié ayant bénéficié d'une mesure d'âge avec un départ planifié au premier semestre 2022, ce poste serait pourvu par mobilité interne en vue de mettre en œuvre la suppression du poste envisagée.
- 1 poste de magasinier vacant ne serait pas remplacé
- 1 poste de chargé de projet bâtiment serait ouvert au départ volontaire
- 10 postes d'agent d'accueil et de sécurité :
  - 3 postes vacants ne seraient pas remplacés
  - 7 postes seraient ouverts au départ volontaire

- Une évolution des activités et compétences :
  - 12 Postes de Techniciens-nes Maintenance Exploitation Energie et Climatisation devraient être accompagnés vers des missions de Supervision avec une fonction plus axée sur le lancement et le suivi des interventions.
  - Un-e chef d'équipe logistique serait amené-e à être formé-e pour administrer et alimenter le chatBot.

A horizon 2022, le nombre de postes de la Direction de l'Etablissement serait de 238, répartis comme suit :

- Par périmètre :

PERIMETRES	PARIS	REGION	TOTAL
Direction (échelon central) et délégation aux Ressources humaines et à la gestion	15		15
Délégation Environnement de travail	33		33
Délégation Services aux bâtiments	43	1	44
Délégation à la Coordination des aménagements d'espaces/Déménagements	6		6
Délégation Services support et gestion de projets	10		10
Délégation Sécurité et prévention incendie	44		44
Délégation Accueil, sécurité des personnes et des biens	86		86
Total	**237**	**1**	**238**

- Par libellé d’emploi :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	**Cible 2022**
Adj Resp de département	6
Adj Resp de service niv 1	5
Adj Resp de service niv 2	3
Adjoint Chef de Service	1
Agent d'accueil et sécurité	39
Agent de nettoyage	4
Assist de gestion admin	13
Assistant-e administratif-ve	0
Chargé RH ou fin dir/chaîne	1
Chargé supervision logistique	8
Chargé-e de projet bâtiment	1
Chef de brigade de pompiers	4
Chef de poste sécurité	22
Chef de projet	1
Chef de projet bâtiment	8
Chef d'équipe logistique	5
Comptable	1
Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1
Dessinateur-trice	2
Directeur	1
Gestionnaire de paie	1
Magasinier-ère	3
Mécanicien-ne automobile	2
Opérateur-trice reprographie	2
Pompier	28
Préposé-e au courrier	4
Régisseur-e d'établissement	1
Responsable de département	7
Responsable de service niv 1	4
Responsable de service niv 2	6
Responsable de service niv 3	2
Sous chef brigade pompiers	8
Standardiste	0
Superviseur de sécurité	16
Tech d'exploit maintenance bât	6
Tech maint exploit énerg clim	20
Tech supérieur maintenance	2
Total hors filière RH et gestion	**213**
Total général	**238**

NB : les évolutions d’organisation relatives à la filière RH et Gestion sont présentées dans une partie dédiée. Les conséquences présentées ci-dessus ne les intègrent pas.

i- Présidence et structures centrales

i. Situation actuelle

La Présidence et les structures centrales couvrent le périmètre suivant :

- Présidence ;
- Echelon central du Secrétariat Général (hors Direction des Affaires Juridiques et Direction des Achats) ;
- Echelon central de la Direction des moyens et des ressources (hors Direction de la réhabilitation, Direction Financière, Direction de l'Etablissement, DTSI) ;
- Direction à l'audit, au contrôle interne et à l'éthique ;
- Direction à la protection des données personnelles ;
- Délégation à la défense et à la continuité d'activité ;
- Archives et Musée ;
- Médiation.

Au 30 septembre 2019, la Présidence et les Structures Centrales regroupent 31 emplois permanents:

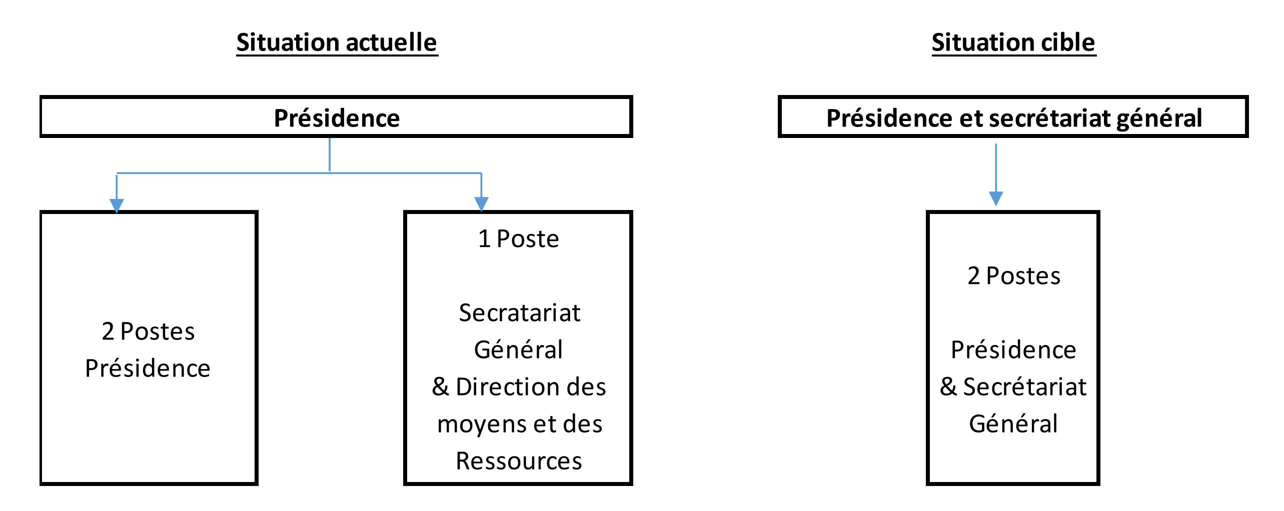
Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Nombre de postes 30/09/2019
Adj Resp serv Arch écrites Mus	1
Archiviste	2
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	3
Auditeur-trice interne	2
Chargé d'édition multimédia	1
Chauffeur	3
Chef de projet	1
Délégué déf contin activité	1
Directeur	3
Directeur adjoint	1
Gestionnaire d'archives	2
Présid. Direct. Gén.	1
Red Chef Niveau 4	1
Responsable de projets	2
Responsable de service niv 1	1
Responsable de service niv 3	2
Secrétaire Général	1
Total général	**31**

ii. Projet de réorganisation

A l'horizon 2022, le projet de la Présidence et des structures centrales est de rationaliser les équipes d'assistanat de direction et de chauffeurs.

- **Assistanat de direction**

Ci-dessous une représentation de l'organisation actuelle et du projet :



L'activité d'assistanat de direction de la Présidence, du secrétariat général et de la direction des moyens et ressources est actuellement répartie sur 3 postes.

- 2 postes d'assistant-e de direction en charge de la Présidence
- 1 poste d'assistante de direction en charge de la direction des moyens et ressources et du secrétariat général

Dans un souci de meilleure coordination et de rationalisation, le projet vise à :

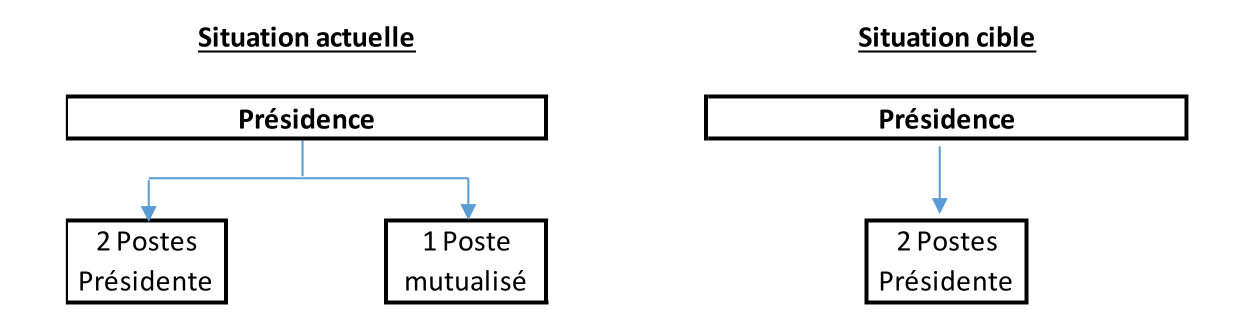
1. Centraliser la gestion des agendas de la Présidente et du secrétaire général largement imbriqués au sein du pool des deux assistantes de direction actuellement rattachées à la Présidence.
   Centraliser l'organisation des conseils d'administration, comités d'audit et des rémunérations au sein du pool des deux assistantes de direction actuellement rattachées à la Présidence. Cette organisation s'appuierait sur des procédures communes maitrisées et réparties sur deux assistantes de direction du même pool.

2. Mutualiser les activités d'assistanat de la direction des moyens et des ressources et de la direction des antennes et de la stratégie éditoriale (hors périmètre), activités en grande partie orientées vers l'interne et nécessitant une très bonne connaissance des organisations.

Ceci permettrait la réduction d'1 poste d'assistante de direction.

- **Activité de chauffeurs**

Ci-dessous une représentation de l'organisation actuelle et du projet :



Dans un souci de régulation de l'activité des chauffeurs et compte tenu de la forte baisse du volume d'activité assuré par le poste de chauffeur mutualisé, le projet de la direction vise à limiter le recours à un chauffeur à l'activité de la Présidente.

Ces évolutions permettront la réduction d'1 poste de chauffeur.

- Direction de la protection des données personnelles
  Le poste de Directeur sera transformé en poste de responsable de département, avec le départ en retraite planifié de la directrice en fonction (accord des âges).

iii. Conséquences sociales

En synthèse, et au niveau global de la Présidence et des structures centrales, sur les axes Assistanat de direction et Chauffeurs, le projet permettrait la réduction de 2 postes :

- un poste d'assistante de direction : deux assistantes de direction basées à Paris bénéficient de mesures des âges avec des départs prévus respectivement en 2020 et 2022. L'une d'elles ne serait pas remplacée.
- un poste de chauffeur, ce poste serait ouvert au départ volontaire.

A horizon 2022, le nombre de postes de la Présidence et des structures centrales serait de 29, répartis comme suit :

Libellé d'emploi selon accord collectif en vigueur	Cible 2022
Adj Resp serv Arch écrites Mus	1
Archiviste	2
Assist de gestion admin	3
Assistant-e de direction	2
Auditeur-trice interne	2
Chargé d'édition multimédia	1
Chauffeur	2
Chef de projet	1
Délégué déf contin activité	1
Directeur	3
Directeur adjoint	1
Gestionnaire d'archives	2
Présid. Direct. Gén.	1
Red Chef Niveau 4	1
Responsable de projets	2
Responsable de service niv 1	1
Responsable de service niv 3	2
Secrétaire Général	1
Total général	**29**

***

Ce projet de réorganisation pourrait ainsi se traduire par :

- 299 suppressions emplois permanents d'ici le 30 juin 2022, dont 236 ouverts au départ volontaire ;
- 76 créations de postes.

Une synthèse par entité figure ci-après.

Le Programme d'accompagnement des Départs Volontaires présente une synthèse des possibilités de départ volontaire par entité et le cas échéant localisation (Paris/région) ainsi que la répartition des départs par année. En effet, l'ensemble des suppressions d'emplois n'aurait pas vocation à intervenir au même moment, le calendrier prévisionnel du nombre de départs volontaires par année étant le suivant :

- 115 en 2020 ;
- 75 en 2021 ;
- 46 en 2022.

Ce Programme fait l'objet d'une consultation du CSEC et des CSE d'établissement dans le cadre de la procédure dite « Livre I ». Conformément à l'article L. 1233-30 du Code du travail, les conséquences des départs projetés en termes de conditions de travail, hygiène, santé et sécurité sont présentées en Annexe de ce Programme.

Celui-ci fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives en vue de parvenir à un accord.

Direction/Chaîne	Direction rattachée	Postes 30/09/19	Nombre de suppressions de postes envisagées	Non-remplacement postes vacants	Non-remplacement accord âges	Départs volontaires possible	Créations	Transferts	Projection de postes 30/06/2022
INTER	**INTER**	247	5	2	0	3	5	0	247
INFO	**INFO**	186	4	1	0	3	0	0	182
BLEU	**BLEU**	1528	15	0	2	13	0	0	1513
CULTURE	**CULTURE**	121	3	0	1	2	5	11	134
MUSIQUE	**MUSIQUE**	48	5	0	0	3 *	1	0	44
FIP	**FIP**	42	18	3	0	15	2	0	26
MOUV	**MOUV**	25	1	0	0	1	4	0	28
DASE	**DASE**	88	18	6	0	12	4	0	74
DMC	**DMC**	471	52	6	1	45	0	0	419
DNP	**DTN**	34	0	0	0	0	16	0	50
DNP	**DOMN**	27	0	0	0	0	15	0	42
DNP	**DPA**	442	41	12	0	29	12	-2	411
DNP	**DPP**	122	21	1	1	19	0	-9	92
DNP	**DOC**	112	28	0	1	27	0	-2	82
DNP	**DNP autre**	43	3	0	0	3	0	0	40
DSPDM	**DSPDM**	66	1	0	0	1	0	0	65
COMM	**COMM**	32	1	1	0	0	0	0	31
DMR	**DTSI**	199	26	3	3	20	7	2	182
DMR	**DE**	287	50	12	3	35	0	0	237
DMR	**DMR autre**	82	1	1	0	0	4	0	85
DRH	**DRH**	131	4	0	0	4	1	0	128
DIFF	**DIFF**	8	0	0	0	0	0	0	8
SG / PDT	**SG / SC / PDT**	62	2	0	1	1	0	0	60
Total		**4403**	**299**	**47**	**14**	**236**	**76**	0	**4180**

*2 attachés de production étant repositionnés